جامعة الجزائر

معهد علم الاجتماع

المعنوية وأثرها في الانتاج الصناعي بالجزائر



دراسة ميدانية في وحدة عميروش التابعة

للشركة الوطنية للمطاحن ومصانع السميد والعجين

الغذائي

رسالة لنيل دكتوراه الحلقة الثالثة في علم اجتماع العمل والتنظيم الصناعي

اعداد الطالب :

زكاز علي

تحت اشراف :

د. نور الدين حقيقي

السنة الجامعية : 1986 ـ 1987

جامعة الجزائر

معهد علم الاجتماع

المعنوية وأثرها في الانتاج الصناعي بالجزائر

دراسة ميدانية في وحدة عميروش التابعة للشركة الوطنية للمطاحن ومصانع السميد والعجين الغذائي .

رسالة لنيل : دكتوراه الحلقة الثالثة في علم اجتماع العمل والتنظيم الصناعي .

اعداد الطالب : زكا زعلي

تحت اشراف : د . نورالدين حقيقي

السنة الجامعية : 86_1987

كلمة شكر وتقدير

لا يسعنا الآن نتقدم بمزيد من الشكر والتقدير الى أستاذنا الدكتور/ نور الدين حقيقي الذي أشرف على هذه الرسالة والذي لم يذخر جهدا في مدنا بالتوجيهات والنصائح النيرة منذ بداية اعداد هذه الرسالة الى نهايتها .

كما نتقدم بتشكراتنا الى كل من ساعدنا لانجاز هذه الرسالة سواء من بعيد أو قريب .

ـ الفهـــــــــــــرســـــــت ـ

مقدمـــــة عامـــــــــــة

الصفحـــــــة

ـ القسم النظري (أو الأول)

دراسة نظرية عامة حول المعنويـة وأثرها في الانتاج الصناعـــي بالجزائـــــر .

الفصل الأول :

المعنويـة : ماهيتها ، وطبيعتها ، ومظاهـــرها ، وسبل تقويتها ، وأهم الدراسات السابقة المرتبطـة بهـــا .

_ الفصل الثانـــي :

عـوامل المعنويـــة :

_ الفصل الثـــالث :

أثـر المعنويـــة فـي الانتـــاج

القســم التطبيقــي أوالثاني :

الاستقصاء أوالدراسة الميدانيــة :

الفصل الرابــع:

الاستقصاء: اطاره ، وهدفــه ، وكيفية اجرائه ، وصعوبته ، ومبادئ تفريغ بياناتــــــه .

تحليـل بيـانات باب الأسئلـــــــة الشخصيـــة والعامـــــة .

خاتمة عامة :

_ مـقدمـــة عـامـــة _

-تمهيد :

تعتبر الابحاث العلمية في المعنوية حديثة العهد نسبيا ، لان السوسيولوغيين (المجتمعياتيين) لم يهتموا فيها علميا الا منذ عام 1918 ،حيث نشر " ولد جودارد " أول دراسة في هذا الموضوع بعنوان ((المعنوية)) (Le MORAL) . وقد تنبه ((جودارد)) في هذه الدراسة الى أهمية المعنوية في حياة القرن العشرين اذ قال :- ((ان المعنوية مصطلح نشاء في الحرب ولكن رسالته لا تنتهي بانتهاء الحرب)) . (1)

والواقع ان الابحاث العلمية في المعنوية بدأت أثناء الحرب العالمية الاولى ،وأخذ الاهتمام فيها ينتقل الى مجال الانتاج الصناعي بعد ذلك .

وعند ما نشبت الحرب العالمية الثانية نظمت هيئات سيكولوجية خاصة تابعة للقيادات المختلفة لدراسة المعنوية . (2) ومن هنا أصبحت المناقشات الخاصة بالمعنوية الشائعة في مجال الادارة الامريكية ،ويعد ((التون مايو)) في مقدمة رجال الادارة العلمية الذين ركزوا ابحاثهم على اكتشاف وتحليل ظاهرة المعنوية كما أنّ هناك علماء آخرون من المدرسة السلوكية تطرقوا الى هذا الموضوع منهم ، ((هربرت سيمون - H.SIMON ، وشيستر برنارد - BARNARD C. وغيرهما .

وبه تعلم المديرون كيفية معاملة العمال ومعرفة ما يحتاجون اليه ، بعد نشر البحث الذى تم في شركة ((Western. Electric)) المعروفة بتجربة هاوثورن HAWTHORN)قبل الحرب العالمية الثانية . (3)

---

1) راجع أحمد زكي صالح :الخدمة النفسية في التجارة وادارة الاعمال .القاهرة مكتبة الانجلوا لمصرية 1965 .ص202 .

2) راجع نفس المصدر السابق :ص 226 .

3) راجع منصور فهمي :ادارة القوى البشرية في الصناعة .القاهرة دار النهضة العربية . 1972 . ص 330 .

أولا _ تحديد موضوع البحث أو الدراسة :

لقد اخترت المعنوية موضوعا لرسالتي لما لها من أثر هام في الانتاج الصناعي ، وعلى الأخص في بلد كالجزائر انطلقت في طريق التصنيع وعلى هذا حددت موضوع رسالتي هذه على الوجه التالي :

((المعنوية وأثرها في الانتاج الصناعي بالجزائر))

وأجريت بحثي في وحدة سامباك (S.EM.PAC) الكائنة بحسين داى بعد الاتفاق مع الشركة المذكورة ، وبعد اختيار عينة تمثيلية من عمالها ، والذين تعرفت على اوضاعهم ، و شروط عملهم ، مما ساعدني على صياغة استجوابي .

ثانيا - أسباب اختيار الموضوع :

دفعني الى اختيار هذا الموضوع الاسباب التالية :

1 - أهمية المعنوية في دفع العمال الى العمل وما ينعكس على الانتاج وفي تغيب بعض العمال ومشاكل النظام والتوقف عن العمل .

2- شكاوى العمال الجزائريين وتعرضهم للحوادث والتعب والملل وهذا بدوره ينعكس على الانتاج الذى يعود على الموسسة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة .

3- كما أنني اهتممت في هذا الموضوع منذ دراستي لليسانس ، وبعد النتائج التي توصلنا اليها من ان العمال الذين يتحلون بمعنوية مرتفعة يقل تغيبهم ، و تعرضهم للحوادث ويرتفع معدل انتاجهم .

4- قلة الابحاث عنها (المعنوية) في اللغة العربية .

ثالثا - أهداف الدراسة :

أهدف من خلال دراستي هذه الى بلوغ هدفين :

1- هدف نظرى .

2- هدف تطبيقي أو عملي .

1- الهدف النظري :

وأعني به دراسة ظاهرة المعنوية دراسة نظرية علمية وذلك لمعرفة ماهية المعنوية وطبيعتها ، ومظاهرها ، وسبل تقويتها ، وأهم الدراسات السابقة المرتبطة بها ، وعواملها ، ومدى تأثيرها في الانتاج الصناعي .

2 - الهدف العملي :

ويحصر في القيام باستقصاء حول المعنوية وأثرها في الانتاج الصناعي بالجزائر ، وبالتالي معرفة آثارها ونتائجها في المؤسسة موضوع الدراسة .

كما أحاول اعطاء بعض التوصيات والمقترحات التي تساعد على رفع المعنوية بين العاملين من ناحية وبين العاملين والادارة من ناحية أخرى .

كي تتفادى هذه الاخيرة (الادارة) النزّاع الممكن حدوثه بينها وبين العمال حتى يعمّ التعاون بينهم .

رابعا - الاشكاليـة :

يعمل العمال في المؤسسة الانتاجية في ظروف معينة وفي اطار علاقات مختلفة . فما هي هذه الظروف والعلاقات ؟ وهل تساهم في تحديد معنويتهم؟ وما مدى تأثير هذه المعنوية في تصرفات العمال المتعلقة بعملهم وفي مشاعرهم نحو رؤسائهم وزملائهم وأسرهم من ناحية ، وفي الانتاج من ناحية أخرى .

حيث أنّ الجوّ الصناعي الذى يعمل العامل من خلاله يزداد صعوبة و تعقدا كلما اتسعت حركة التصنيع وتطور تطورا طوليا و عرضيا ، ويتمثل التطور الطولي في ارتفاع المستوى التكنولوجي و ازدياد تدخل العلم في الصناعة والانتاج ذلك التدخل الذى يقلل الجهود البشرية ويزيد الانتاج زيادة كبيرة ، كما يتمثل التطور العرضي في اتساع المجالات وهذا التطور سواء كان طوليا او عرضيا يلقي بأعباء جسيمة على نفسية العامل وعلى امكانية توافقه مع نفسه ومع المجتمع الصناعي الذى يعمل فيه .

اذا فعملية التصنيع قد بعبء ثقيل جدا على نفسية العامل وارتباطه بالمؤسسة .

واذا فاتساع التصنيع لا يكون الا على حساب قدرة العامل على التوافق النفسي الاجتماعي وعلى حساب قدرته على اعادة هذا التوازن الذى يشعر بالامن و الطمأنينة .

نحن نواجه اذا معادلة صعبة يمكن تلخيصها في أن زيادة التصنيع تتناسب تناسبا عكسيا مع قدرة العامل على التوافق النفسي الاجتماعي مع محيط العمل .

خامسا - الفرضيات :

وللرّد على هذه الاسئلة طرحت الفرضيات الاتية :

1- الظروف الجغرافية (الفيزيقية) الملائمة تساهم في الرّفع من معنوية العمال .
2- مستوى الشروط المعيشية المادية يؤثر في المعنوية ايجابا أو سلبا .
3- نوع العلاقات القائمة بين العمال يؤثر في معنويتهم ايجابا ،أو سلبا .
4- الاشراف الديمقراطي أو السلطة الديمقراطية تساهم في الرّفع من معنوية العمال .
5- هناك علاقة طردية بين المعنوية والانتاج .

سادسا - طرائق البحث :

في هذا البحث اتبعت الطرائق التالية :

1- طريقة الملاحظة المباشرة :التي تقتضي ملاحظة العمال و شروط عملهم ملاحظة مباشرة من قبلنا .

2- طريقة الملاحظة غير المباشرة : التي تقتضي الرجوع الى الدراسات السابقة والوثائق وكل ما كتب حول موضوع البحث ان أمكن ذلك .

3 - طريقة الاستقصاء بالعينة و نموجه :

التي نحاول من خلالها التعرف على ظروف و أوضاع المجتمع موضوع البحث وحاجاته بقصد تصميم برنامج انشائي للاصلاح الاجتماعي .

- نموذج الاستقصاء :

وقد استخدمنا في استقصائنا هذا النموج أو التكنيات الآتية :

1 - الاستجواب: الذى قسّمناه الى :

1- بيانات باب الاسئلة الشخصية والعامة .
2- بيانات تدور حول مواقف العمال من عملهم و مركزهم .
3- بيانات تدور حول جاذبية جماعة العمل .
4- بيانات تدور حول تماسك جماعة العمل .
5- بيانات تدور حول مواقف العمال تجاه المنشأة و شروط العمل فيها .
6- بيانات تدور حول مواقف العمال اتجاه رؤسائهم والادارة .

7- بيانـــات تدور حول ظروف العمال المعاشيـة و موقفهم من الحياة .
وستجـــدون نسخة منه في نهاية الرسالـــة .
كما أدى بي البحث الى استعمـال المقابلـة مع العمـال .

2- العينـــــــة :

وقد لجأنا الى نهج العيننة لاختيار عينة تمثيلية من حيث الكمّ والكيف ، وستجـــدون في بدايـــة القسم التطبيقـــي كيفيـــة اختيار هذه العينة وعدد أفرادها .

3- الاحصائيـــات :

كما لجأنا الى الاعتمـاد على الاحصائيات ،أوضّح بها خاصة ارتفاع أو انخفـاض مستوى الانتـاج ،كذلك تغيب العمال وتعرضهم للحوادث ...الخ .

4- الاشكـــال البيانيـــة :

وكذلك استخدمنا الاشكال البيانيـة التي تساعدنا على معرفة ارتفاع أو انخفاض معنوية العمال استنادا الى الانتاج ،والهدف من وراء هذا هو الوقوف على بيانات دقيقة ومحـــدّدة .

سابعـا - خـــطوات البحــث:

ويضم بحثي هـــذا قسمين ،هما :

1- القســـم النظـــرى .

2- القســـم التطبيقي .

1 - القسم النظـــرى :

وفيه درسنا ظاهرة المعنويـــة دراســـة نظريـة عالجنا فيها المواضيع التالية :

تعريف المعنويـــة ، وطبيعتها ، ومظاهرهـــا ، وسبل تقريتها ،وأهم الدراسات السابقة المرتبطة بهـا ،وعواملها ، وأثرها في الانتـــاج .

2- القســـم التطبيقـــي :

و يحتـوى على الاستقصاء الذى اجريناه وعرض نتائجه .
وانهينا بحثنا هذا بخاتمة عامة تشمل على النتائج العامة التي توصلنا اليها ، وبعض التوصيات والمقترحات العملية .

ثامنا - الصّعوبات :

هناك صعوبات عديدة واجهتنا لاعداد هذه الرسالة ، ومن أهمّ هذه الصّعوبات ما يلي :

1- قلّة المصادر والمراجع حول هذا الموضوع باللغة العربية والفرنسية .
2- عدم وجود دراسات سابقة حول هذا الموضوع خاصة في الجزائر عدا دراسة واحدة . (1) .
3- كما أنّني لم أجد أيدى مساعدة للحصول على معلومات تفيد بحثي .
4- عدم توفر الدراسات الاجنبية والعربية حول هذا الموضوع في مكاتبنا .

---

(1) الروح المعنوية والانتاجية : دراسة لثلاث وحدات انتاجية لقطاع مواد البناء : مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الحلقة الثالثة . قدمها بوعبدالله غلام الله ، تحت اشراف د . علي أحمد عيسى . 1976 .

ـ القســم النظـــري (أو الأول) ـ

ـ دراســـة نظــرية عامـــة حــول المعنويـــة وأثرها في الانتـــاج الصناعـــي بالجزائـــــر .

ـ الفصـــل الأول ـ

المعنويــة : ماهيتها ، وطبيعتها ، ومظاهرها ، وسبل تقويتها ، وأهم الدراسات السابقـــة المرتبطـــة بها .

تمهيـــد :

في الواقـــع ، ليست الكائنـــات الانسانيـــة آلات ، كما أن البيئة الجغرافيـــة في حد ذاتها لاتجعلهـــم سعداء اذا لـــم يصاحبهـــا تعامل انسانـــي .

فالانتاج ليس الا وسيلـــة دون أن يكـــون غايـــة في ذاتـــه وغايته الأساسيـــة هـــي ، فـــي البلدان الاشتراكيـــة خاصـــة اشبـــاع الحاجـــات ، وتأميـــن الرفاهيـــة ســـواء أكانت رفاهيـــة الفـــرد أم رفاهيـــة الجماعـــة . ومـــن الواضـــح الآن أن أكثـــر العوامـــل أهميـــة فـــي تحـــديد الانتاج هو الاتجـــاه الانفعالـــي لـــدى العمال المنتجيـــن تجـــاه بعضهـــم البعض وتجاه عملهـــم .

وعلى هذا يؤكـــد بـــروان بقولـــه : ((فمامـــن رجـــال يستطيعـــون العمـــل بكفـــاءة مالـــم يعملـــوا فـــي وفاق ، ومـــا من رجال يستطيعـــون العمـــل فـــي وفاق مـــالـــم يعملـــوا بثقـــة ، ومامن رجـــال يستطيعـــون العمـــل بثقـــة مالـــم تكن تربطهم معـــا آراء وعواطـــف واهتمـــامات مشتركـــة .)) (1) .

---

1) ـ بروان ، علم النفس الاجتماعي في الصناعة ، ترجمة السيد خيري وآخرون . الطبعة الثانية القاهرة دار المعارف ، بدون تاريخ . ص 16 ـ 17

ومثـل هذا الوضع الاجتماعي يؤثـر في معنويـة العمال . فما هي المعنويـة ، وطبيعتها ومظاهرهـا ، وأبعادها الفرديـة والاجتماعية وسبل تقويتهـا ، وأهم الدراسات السابقـة المرتبطـة بها .

أولا : تعريـف المعنويـة : للمعنويـة عـدة تعاريف ، نقـدم منهـا الآن عينـة محـدودة .

1) ـ فمثـلا يعرفها ، ل . د . زلنـي L.D.Zeleny:

بأنها ((شعـور أعضـاء الرهـط المشتـرك بتشابههم)) (2)
يلاحظ من خلال هذا التعريف أن المعنويـة عبـارة عن شعور ، ولكنـه شعـور جماعـي مشتـرك بين أعضـاء الرهط (الجماعـة) إذن فالنظـرة هذه تنظـر الى المعنويـة من خـلال الجماعـة وليـس من خـلال الفـرد ، وفـي نفس الوقت يكـون هذا الشعور لـدى الافـراد شعـورا بتشابههـم وتشابـه أوضاعهـم وتشابـه أهدافهـم وغايتهـم ، وعلـى هذا ، فالاشتـراك والتشابـه يعتبـران فـي هذا التعريـف ، شرطـا لحصـول المعنويـة لـدى الجماعـة .

---

2) D'Aorés: D.Anzieu et Martin : La Dynamique des groupes restreints paris P.U.F 1976 P.114.

2) ـ ويعرفها / ب . هـ . موكـــور P.H.Maucorps

بأنها ((ارادة موجهـــة للوصـــول الـــى هدف مشترك)) (3) .
هذا التعريف يعطـــى للمعنويـــة شموليـــة أكثـــر . بحيث أصبحت ارادة جماعيـــة موجهـــة للوصـــول الـــى هدف مشتـــرك ، وفي الحالـــة مـــن الارادة ، تحـــدد المصالـــح والأهـــداف ، وعلـــى ضوئهـــا تعمـــل الجماعـــة للوصـــول الـــى الهـــدف المشتـــرك .

3) ـ ويـــرى كان Kahn ومـــورس Mors :

أن المعنويـــة عبـــارة عن ((محصلـــة مشاعـــر الرضى التي يحوزها العامل نتيجـــة لاشتراكـــه في الجماعـــة .)) (4)

يلاحظ من خلال هذا التعريـــف أن المعنويـــة عبـــارة عن شعـــور ، غير أن هذا الشعور الـــذي يعتـــري العامل هو شعـــور بالرضى يشعر بـــه الفـــرد من جـــراء انتمائـــه الـــى الجماعـــة ، نتيجـــة لاشتراكـــه واندماجه فيها اذن فهذا التعريـــف يؤكـــد على تكيـــف العامل مع عملـــه والصلات التي تنشـــأ في العمـــل . والتكيـــف قد يعنـــي أكثـــر من مجـــرد التلاؤم مـــع الوظيفـــة ، فهو قد يتعـــدى ذلك الـــى كل علاقات العمـــل بما فيهـــا عملـــه بالـــذات ، وزمـــلاؤه ، ومشرفـــه ، ونظـــام العـــلاقـــات الخاص بالعمـــل ككـــل .

---

3) D'Aprés: Paul Albou: Problèmes Humains de l'entreprirse Paris Dunod 1981 P.83.

4) ـ نقلا : عن منصور فهمي : ادارة القوى البشرية في الصناعة، القاهـــرة ، دار النهضـــة العربيـــة 1978 . ص . 333 .

4) - أما وارن Warren :

فيعرفها بأنها ((اتجاه أساسه الثقة و المثابرة في العمل و التمسك بمثل الجماعة (5) .

يتضح لنا من خلال هذا التعريف أن المعنوية أخذت مفهوما آخر يتمثل في الاتجاه الذي يكون موجودا لدى جماعة العمل ، و يرتكز الى أمرين ، هما الثقة و المثابرة في العمل و التمسك بمثل الجماعة .

5) - أما انزيو و مارتن D.Anzieu et Martin

فيعرفان معنوية زمرة أو فريق العمل بأنها ((وجود عاطفة لدى الأجير بأنه مقبول ، و بأنه ينتمي الى رهط من الناس ، من خلال الانضمام الى أهداف مشتركة ، و من خلال الثقة المتبادلة حول هذه الأهداف .)) (6) .

---

5) - نقلا : عن عبد الرحمن محمد عيسوي : دراسات في علم النفس الاجتماعي بيروت . دار النهضة العربية ، 1974 . ص . 385 .

6) D.Anzieu et Martin: op. Cit.P.113.

يلاحظ من خلال هذا التعريف أن المعنوية عاطفة يشعر معها العامل الاجير بأنه منتم الى رهط (جماعة) ، و مقبول من قبله ، و أن ذلك الانتماء و هذا القبول يأتي من خلال الاهداف المشتركة و الثقة المتبادلة بين أعضاء الرهط (جماعة) ، اذن فهذا التعريف يبين تأثير الجماعة على الفرد .

6) _ و يرى سارتن و تيت Sartin et Tete :

أن المعنوية هي بالضرورة : ((شعور جازف بالانتماء الى حد أن يضع الفرد مصلحة الجماعة فوق مصلحته الخاصة)) (7) .

يلاحظ من خلال هذا التعريف أن المعنوية شعور كما رأينا في التعاريف السابقة ، و هذه الحالة من الشعور التي تنتاب الفرد تجعله جزءا لا يتجزأ من الجماعة ، بحيث عندما يبلغ هذا الشعور حدا معينا يصبح الفرد على استعداد لان يضحي بمصلحته من أجل الجماعة .

اذن هو تعريف يبين مدى تأثير الجماعة في الفرد .

7) _ و يعرفها قاموس فير تشايلد :

بأنها ((روح تضامن ، و فاء ، و حماس ، و ثقة ، و أمل تجاه المثل المسيطرة ، التي يعمل بموجبها رهط ما ، و يفكر و يكافح (أو يناضل) تبعا لقيادة (أو زعامة) ما)) (8) .

---

7) _ نقلا : عن منصور فهمي : المصدر المذكور سابقا ، ص . 333 .
8) H.P. Fairchild: Dictionary of sociology.N.Y.Philosophical Librarye 1944.ART.MORALE.P.198.

يظهر لنا من خلال هذا التعريف أن المعنوية عبارة عن التضامن والوفاء، والحماس، والثقة، والأمل تجاه المثل المسيطرة لدى رهط ما، التي يعمل بموجبها في القيام بأي عمل، كما أنه يفكر ويكافح أو يناضل تبعا لنوع القيادة المسيرة له.

- مفهومنا للمعنوية :

مما تقدم، يتضح لنا أن المعنوية عبارة عن الرغبة في العمل الجماعي والتفاعل الملائم اللذين يؤديان الى الرضى والثقة المباشرة بالعمل والتمسك بمثل الجماعة. ان سلوك الفرد يصدر عن عوامل ذاتية حقا، ولكنه مرتبط بالوسط الاجتماعي الذي يوجد فيه. أو بعبارة أخرى يعبر الفرد عن تصرفاته استنادا الى الجماعة، ومن هنا نقول، أن الوضعية الاجتماعية هي التي تحدد بصورة عامة، سلوك الفرد وتصرفاته، ومن كل هذا يظهر لنا أن سلوك الفرد يخضع لعنصرين متكاملين هما: دوافع الفرد (الحاجات . . .) والوضعية الاجتماعية التي يحتلها.

كما يتبين لنا أن المعنوية شيء غير ملموس أي لا يمكن ملاحظتها ومعرفتها الا بواسطة مظاهر، تظهر في السلوك.

وكما أن السلوك مؤلف من عنصرين، ونعني الدوافع الفردية واستجابة الوسط، فالمعنوية ذاتها تتألف أيضا من عناصر فردية واجتماعية، فهي اذن من الظواهر والوقائع التي يصعب دراستها نظرا لتعقيدها وتعدد العناصر المكونة لها، والعوامل المؤثرة فيها، ولتعقيدها وعدم ثباتها، وانطباعها بطابع نفساني

تصعب ملاحظاته الا من خلال سلوك الفرد أي عن طريق آثاره ونتائجه. مما أدى بالباحثين الى عدم الاتفاق على تعريف موحد لها.

ثانيا: مظاهر أو تجليات المعنوية لدى رهط العمل:

علمنا أن المعنوية حالة نفسية لا تعرف الا عن طريق تتبع آثارها ونتائجها، ومظاهرها، وتختلف باختلاف مجال العمل ونوعه، فمثلا: تختلف من المجال العسكري الى المجال الصناعي ... اما كل التغيرات التي تحصل في كميات الانتاج، والحال النفسية والاجتماعية للعاملين، ومن هذا، يمكننا القول أن التقدير الخاص لمعنوية العمال وكل أنواع رفضهم للعمل وعدم الاستقرار فيه، والرضى عنه، ما هي الا مظاهر من مظاهر المعنوية الايجابية أو السلبية لدى جماعة العمل، ومن هذا يمكن لنا أن نميز بين نوعين من المظاهر، مظاهر المعنوية المرتفعة، ومظاهر المعنوية المنخفضة.

أ/ - مظاهر المعنوية المرتفعة:

تظهر المعنوية المرتفعة في عدة مظاهر، نذكر هنا أهمها:

1) - عدم وجود صراع بين أفراد الجماعة.
2) - قدرة أفراد الجماعة على مواجهة الازمات والمشاكل بشيء من العزم وتكيف أنفسهم الظروف المتغيرة.
3) - تماسك بين الأفراد.
4) - ارتفاع كمية الانتاج.
5) - ارتفاع جودة الانتاج.
6) - قلة المواد التالفة.

7) ـ انخفاض نسبة تغيب العاملين .
8) ـ انخفاض معدل دوران العمل بينهم .
9) ـ انخفاض معدل الحوادث العمل .
10) ـ انخفاض معدل الشكاوي والتظلمات . (9) .
11) ـ ميل أعضاء الجماعة الى التعاون و التماسك من تلقاء أنفسهم لانتيجة سلطة خارجية .
12) ـ ذيوع الشعور بالانتماء بين أعضاء الجماعة ، و هو شعور ينجم عن توحد الفرد مع الجماعة واستقراره فيها لأنها ترضي دوافعه وحاجاته و تزيد من شعوره بالامن .
13) ـ التمسك بأهداف مشتركة يعمل الجميع من أجلها .
14) ـ تشكل اتجاهات نفسية ايجابية لدى أعضاء نحو رئيسهما (10)

ب) ـ مظاهر المعنوية المنخفضة :

و يحصر أهمها فيما يلي :

1) ـ انتقال العاملين من مهنة الى أخرى : فبقاء العمل في شركة مدة طويلة من الزمن دون الانتقال الى شركة أخرى يعتبر دليلا على توفر العوامل المساعدة على الاحتفاظ بالمعنوية ، و العكس ، بمعنى أنه لو زاد معدل خروج العمال دل على انخفاض معنويتهم . (11) .

---

9) ـ راجع ، عادل حسين : الافراد في الصناعة ، الاسكندرية ، دار الجامعات المصرية 1971 ، ص 465 .
10) ـ راجع أحمد عزت راجح : علم النفس الصناعي ، الاسكندرية ، الدار القومية للصناعة . 1965 . ص 439 .
11) ـ راجع ، محمد ماهر عليش : ادارة الموارد البشرية ، القاهرة ، دار غريب ، بدون تاريخ ، ص . 535 .

2) _ **التغيب** : فالغياب يعتبر من مظاهر معنوية العمال ، بحيث أنه اذا ارتفع معدله دل ، أحيانا على انخفاض في معنويتهم .

3) _ **تقييد الانتاج** : يعتبر تقييد الانتاج عند حد معين من طرف العمال دليلا على انخفاض معنويتهم ، و معنى تقييد الانتاج هو أن العمال ينتجون أقل مما يستطيعون انتاجه ، و يمكن معرفة ذلك عن طريق مراجعة الانتاج من آن لآخر . (12)

4) _ **متوسط الانتاج لفترة زمنية** :

يعني متوسط الانتاج هو الانتاج الفعلي ، و حساب نفقة العمل و جودته فاذا بقي الانتاج عند حد معين معقول و فق النسب المقررة و تعادلت تكاليفه مع ثمن بيعه مع تحقيق شرط الربح و قلة نسبة التالف أو العادم بالنسبة للانتاج الكلي اعتبره دليلا على ارتفاع معنوية العمال و بالعكس اذا حدث زيادة في تكاليف الانتاج بسبب نقص معدل الانتاج في وحدة الزمن أو قلة الجودة نتيجة كثرة التاليف أعتبر دليلا على انخفاض معنوية العمال على أساس ثبات الشروط الأخرى .

---

12) _ راجع منصور فهمي : المصدر المذكور سابقا ، ص. 348 _ 349 .

5) - **فقدان العمال الاستمتاع في العمل :** و هو من العوامل التي تؤدي الى عدم الاستقرار الصناعي و كثيرا ما يعبر ذلك عن التعب و الملل ، الذي يؤثر على معنوية العمال . (13)

6) - **الشكاوي و التظلمات :** في نفس الوقت ، هناك مؤثر آخر يدل على عدم رضى العمال ، و تذمرهم ، و وجود حالة من التوتر الداخلي في وسطهم ، و يؤكد هذا عدد الشكاوي و التظلمات مما يدل على انخفاض معنويتهم .
و مما تجب الاشارة اليه هو أن الشكاوي ، ليست نتيجة لسوء الادارة في كل الحالات كما يتصور البعض ، و انما قد تكون ، و هذا ما يحدث في أغلب الاحيان ، نتيجة لتوتر داخلي في جماعة العمل ، كما ذكرنا آنفا . و مما ينعكس على معنوية العمال . (14)

7) - **الاضراب :** الذي يعتبر من أكثر مظاهر عدم الاستقرار في الصناعة و الذي يدل في بعض الاحيان ، على انخفاض معنوية العمال . (15)

---

13) - راجع : نفس المصدر السابق . ص . 350 .
14) - راجع : محمد ماهر عليش : المصدر المذكور سابقا ، ص . 537 .
15) - راجع : نخبة من الاساتذة : معجم العلوم الاجتماعية ، القاهرة ، دار النهضة العربية للكتاب 1975 . ص . 47 .

ثالثـــا : مظاهر المعنويـــة لدى الفرد العامـل :

تكـــاد الآراء تتفـــق علـــى أن المعنويـــة ظاهرة جماعيـــــة وفـــردية فـــي آن واحـــد . ولـــدى الفـــرد تبـــدو مظاهر المعنويـــة في انتمائـــه الى الجماعـــة وتقبلهالـــه ، أو نبـــذة وعزلـــه من طرفهـــا مما يـــؤدي الـــى شعـــوره باضطـــراب نفســـي وعـــدم رضاه عـــن العمـــل ويمكـــن تحـــديد مظاهـــر المعنويـــة المـــرتفعـــة والمنخفضـــة لدى الفـــرد العامل فيمايلـــي :

أ) _ مظاهر المعنوية المرتفعة لدى الفرد العامل :

تظهر المعنويـــــة المرتفعة لدى الفرد العامـل في عـــدة مظاهـــر نذكر هنـــا أهمهـــا :

1) _ رضـــا العامل نفسيا عن عمله وعن محيط عملـــه .
2) _ شعـــوره بأنه جـــزء من المنشأة التي يعمل فيها .
3) _ رضـــاه عن أجرتـــــه و مركـــزه في المنشـــأة .
4) _ شعوره بالارتياح من جراء انضمامه الى جماعة العمل (16) .

ب) _ مظاهر المعنوية المنخفضـــة لدى الفرد العامـــل :

تظهر المعنويـــة المنخفضـــة ، لـــدى الفـــرد العامل في انتفـــــاء العناصر السابقـــة الذكر مماينجـــم عنـــه .

16) Voir: Bernard Mottez: La Sociologie Industrielle 2éme édition Paris P.U.F. 1975 P.32,34.

1) ـ عدم رضى العامل نفسيا عن عمله و زمرة عمله .
2) ـ التباطؤ في انجاز العمل .
3) ـ شعوره بالكسل و التذمر .
4) ـ عدم رضاه عن أجرته ومركزه في المنشأة .
5) ـ غيابه الكثير و انصرافه قبل الموعد المحدد .(17)

رابعا : مظاهر البعد الاجتماعي للمعنوية :

يقاس النجاح أو الفشل في التجارب الاجتماعية بنوع العلاقات التي تتكون و تنشأ داخل الجماعة كالقبول ، أو الصداقة ، أو الاهمال ، أو الكراهية ، و هذه العلاقات ذات أثر خطير في حياة الانسان لانها لا تنشأ بين فرد و آخر فقط بل تتعدى هذا الاطار .

فالجماعة تقبل الفرد أو تهمله و تقدر جهوده أو تنكرها ، و هي بذلك تؤثر في نفسية الفرد ، و هذا ما ينعكس بدوره على معنوية الفرد . فالفرد قد يستطيع أن يقاطع صديقا واحدا و لكنه ينهار اذا نبذته الجماعة بأكملها أو على الاقل تصاب نفسيته باضرار بالغة

---

17) ـ راجع ، أحمد عزت راجح : المصدر المذكور سابقا . ص . 439 .

قد تجعله حاقدا أو ناقما على المجتمع ككل ، هذا مايؤدي بنا الى أن نقول أن المعنوية ذات سمة اجتماعية ، و هذا النوع من العلاقات بين الفرد و الجماعة يعتبر الوسيلة الاولى بل الوحيدة التي يتم بها غرس القيم الاجتماعية و الاتجاهات النفسية في شخصية الفرد .

فنوع العلاقات التي تنشأ بين الفرد و الجماعة رهين بقبوله لما تطلبه الجماعة منه و خضوعه لنظمها و تقبله لقيمها .(18)

مايصاحبه أثر على معنوية الافراد سواء بالاجاب ، و هذا في حالة خضوعه لنظمها و اندماجه ، و رضاه عن الجماعة ، و العكس بمعنى اذا لم يندمج مع الجماعة فانه يصبح منبوذا ، و هنا نقول أنه في حالة التذمر وعدم الرضى النفسي اللذان يعدان مظهر من مظاهر المعنوية المنخفضة لدى الفرد .

و الجماعة بمثابة مرآة اجتماعية يستطيع الفرد من خلالها ، أن يرى نفسه ، و بالتالي يمكنه أن يدرك مكانته فيها ، كما يمكنه أن يدرك من الذي ترضى عنه الجماعة . كل هذا ينعكس على معنوية الفرد ، كما أن هذه الجماعة تخضع بدورها لما توصل اليه المجتمع من تطوره ، و في ضوء هذه الرؤية يمكن للفرد أن يحدد طريقه في التكيف مع الجماعة (19) .

---

18) ـ راجع ، عبد المنعم هاشم : أسس العمل مع الجماعات ، القاهرة ، مكتبة دار الحمامي ، بدون تاريخ ، ص . 34

19) Voir: Pierre Badin: Problémes de vie en groupe.Nouvelle recherche.Paris.P.U.F. 1965.P.174.

و يظهر عنصر الجماعة في التوافق بين قيم الفرد و قيم الجماعة و هذا التوافق ضروري لاندماج الفرد داخل الجماعة ، كما أن عدم التوافق يؤدي بالافراد في المصانع الى البحث عن أشياء أخرى خارج الجماعة و الواقع أن قيم الفرد و قيم الجماعة يعتبر المعيار الاساسي لاندماج الفرد في الجماعة . و من الطبيعي أن يعمل الفرد على اكتساب قبول الجماعة له و تقديرها لجهوده . و لهذا يعمل بمبادئها ، و قيمها ، أو يحاول على الأقل التوفيق بين قيمه الفردية و القيم الاجتماعية . و هناك ثلاثة أنواع من التوفيق وهي :

1) ـ التوافق الاجتماعي .

2) ـ التوافق الشخصي .

3) ـ التوافق النفسي . (20) .

أ) ـ ان الفرد يضطر بسبب ما يطرأ على الجماعة من رغبة في التغيير تبعا للظروف الطارئة ، و الظروف المؤثرة و المفروضة أحيانا ، لان يقوم بعملية تعديل سلوكه .

ب) ـ ان عملية التعديل السابقة في السلوك تهدف الى القيام بنوع من الموافقة بين الفرد و الجماعة .

ج) ـ و تكون نتيجة هذه الموافقة ، الرغبة في التفاهم و الاستقرار الاجتماعي بين الفرد و الجماعة .

---

20) ـ راجع ، مصطفى فهمي : التوافق الشخصي و الاجتماعي ، القاهرة ، مكتبة الخانجي . 1979 . ص . 21 ـ 22 .

د) - وفي حالة استمرار عدم التوافق ، تصبح علاقة الفرد بالجماعة صعبة تنتهي عادة اما بنبذه من الجماعة ، أو يعيش صراع اجتماعي دائم (21) .

من كل ما سبق يتبين لنا أن عملية التوافق ضرورية لاندماج الفرد داخل الجماعة ، وهذا ماينعكس بدوره على معنوية الفرد ، لأن عدم التوافق يؤدي بالفرد الى أن يصبح منبوذا ومعزولا من طرف أعضاء الجماعة ، ممايجعله في حالة قلق واضطراب نفسي الذي يعد مظهر من مظاهر المعنوية المنخفضة لدى الفرد .

خامسا : سبل تقوية المعنوية لدى الوسط العمالي :

المعنوية ، كمارأينا ، ظاهرة معقدة وهي نتاج للعديد من العوامل المحيطة بجو العمل بكل ماي ملسه من ظروف مادية واجتماعية وانتاجية لهذا يستحسن في دراستنا هذه أن نتجه الى ذكر السبل التي تؤدي الى رفع وتقوية المعنوية لدى جماعة العمل ونلخصها فيمايلي :

1) - ادراك الجماعة العاملة للهدف العام الذي تسعى الى تحقيقه ادارة الشركة ، مع بيان دور ومسؤولية هذه الجماعة في هذا الصدد .

---

21) - راجع ابراهيم الغمري : السلوك الانساني ، القاهرة ، دار الجامعات ، 1979 ، ص . 155 .

2) - اتصال متبادل بين العمال و الادارة يفهم كل طرف ماله و ماعليه .(22) . و لذلك تعتبر الوظيفة الرئيسية الاولى للجهاز الاداري في المؤسسة تأمين و سيلة الاتصال بين مختلف فروعها و أقسامها، أي الاتصال ، يترجم أهداف المؤسسة الى انتاج ،ولذلك تعتبر مشكلة الاتصال من الصق الامور المتعلقة بالمعنوية و من أشهر نماذج الاتصال التي تتبعها المؤسسات لوحة الاعلان أو جريدة الحائط أو النشرات أو المقابلات و التقارير . . . لخ . و لكن لابد من وجود طريق آخر ،غير هذا الطريق الرسمي و ذلك عن طريق مقابلات العمال ، سواء فيمابينهم ،أو رؤسائهم أو مشرفيهم . . . و ذلك لأن الاتصال الرسمي عادة مايتطلب مراجعة ووقتا في اتخاذ القرار ،أما الطريق غير الرسمي فيسمح بنوع من الاخذ و العطاء على نفس المستوى الوظيفي . وغالباما يحدث ذلك داخل الجماعة .

و خلاصة القول ، أنه اذا كان الاتصال هو نقل الأفكار و الآراء و المواقف و الاتجاهات من القمة الى القاعدة (العمال) أو العكس فلا بد اذن ،أن تسعى الادارة الى جعله صالحا لتوصيل أي فكرة الى العمال .(23) .

3) - اقامة أو جعل دوافع العمل و تنظيمها سواء أكانت مالية أم غير مالية .(24) .

---

22) - راجع ، محمد ماهر عليش : المصدر المذكور سابقا . ص . 536 - 538 .
23) - راجع أحمد زكي صالح : المصدر المذكور سابقا . ص. 259 - 261 .
24) - راجع ، محمد ماهر عليش : المصدر المذكور سابقا ،ص. 538 .

و تعتبر دوافع العمل من العوامل الجوهرية في تكوين المعنوية ذلك لأن الاهتمام باقامة دوافع العمل و تنظيمها ، يجعل العامل يدرك قيمته الاجتماعية ، اذ أن سلوك العامل سلوك غرضي نحو دوافع معينة ، فالمؤسسة التي تعتني بالحوافز المالية وغير المالية هي التي تخلق أمام أعضائها أغراضا يسعون لتحقيقها عن طريق التماسك و المحافظة على المستوى و تذوق لذة الانجاز. (25) .

4) ـ شعور العمال بأن جهودهم موضع تقدير من طرف الادارة .

5) ـ اتاحة الفرصة للعمال ليعبروا عن آرائهم و مايجول في خاطرهم ، و يكونونه من مشاعر .

6) ـ الطلب من العمال أن يتفهموا سياسة المؤسسة و خططها ، و نظمها كي يكونوا على علم بمايدور حولهم من أحداث و وقائع .

7) ـ عدم الطلب من العمال أن يقوموا بعمل ينقص من احترامهم ، و هي أعز مايحرص عليه الانسان أي العامل .

8) ـ تحرر العامل من القلق النفسي و احساسه بالاطمئنان على عمله .

9) ـ ضرورة أن يجد العامل في محيط العمل جوا اجتماعيا ممتعا. (26)

10) ـ عوامل أخرى :

و من السبل التي تؤدي الى رفع المعنوية لدى الرهط العمالي، نذكر أيضا : تحسين الظروف الفيزيقية كالاضاءة و التهوية و الحرارة . . . لخ و اتباع سياسة عادلة في الاجور ، و تسوية الخلافات بين العمال و الادارة . (27) .

---

25) ـ راجع ، أحمد زكي صالح : المصدر المذكور سابقا ، ص. 266 . 267 .

26) ـ راجع : محمد ماهر عليش، المصدر المذكور سابقا ، ص . 538 .

27) ـ راجع: عبد الرحمن محمد عيسوى : المصدر المذكور سابقا . ص. 388 .

سادسا : أهم الدراسات السابقة المرتبطة بالمعنوية :

ان كتب علم النفس الصناعي وعلم النفس الاجتماعي زاخرة ببحوث المعنوية وأثرها على الانتاج والعلاقات المتبادلة بين أفراد الفريق ، والعوامل المؤثرة على هذه المعنوية سواء داخل نطاق الجماعة أوخارجها ، وسنعرض فيما يلي قدرا كافيا من هذه الدراسات على النحو التالي :

1) ـ دراسة فان زلت Van Zelt عن علاقة نظام تقسيم العمل بالمعنوية :

تدعم دراسة فانزلت مفهوم الجاذبية ، حيث أنها تؤدي الى معنوية عالية . فقد اتبع رئيس عمال البناء النظام القديم في تقسيم العمل وضبط العمال ، ولكنه حينما سمح للعمال باختيار رفقائهم في الجماعة وقسموا على أساس هذا الاختيار فان النفقات والمواد الفاقدة قلت نسبتها الى حد كبير كما أن الأمن أصبح متوفرا بينهم . (28) .

2) ـ دراسة مركز البحوث المسحية 1948 عن علاقة الانتاجية بالمعنوية :

وفي دراسة لمركز البحوث المسحية 1948 للعاملين باحدى شركات التأمين لم يقم الباحث كما في الدراسة السابقة بعمل أي تغيير تجريبي لأعضاء جماعة العمل بها واقتصر على تصنيف الجماعات على أساس الانتاجية العالية ، فوجد أن لدى الجماعة شعورا أكبر بالفخر والاعتزاز وتوحدا أكبر مع ذاتها وحبا أفضل لرئيسها ، ولم يكن هناك خلاف بين أفرادها بالنسبة لرضاءهم عن العمل أو اتجاههم نحو الشركة .

---

28) ـ راجع : السيد خيري وآخرون : قياس وتشخيص الروح المعنوية لدى العمال الصناعيين . القاهرة . دار الكتب . 1972 . ص . 21 .

ومن الدراستين السابقتين يتضح لنا أن الرضا عن العمل له علاقة كبيرة بالانتاج ، وبالتالي فان الكثير من الدراسات قد اتفقت فيما بينها على أن الانتاج يوحد الشعور بالاعتزاز بجماعة العمل و الرضا عن العمل . (29)

3) _ **دراسة مركز العلاقات الصناعية لمعنوية عمال الانتاج و الاداريين و المشرفين :**

قام مركز العلاقات الصناعية باجراء مقابلات في مصانع كثيرة على عينات وصلت 500,000 من العاملين لاختيار أكثر العوامل دلالة بالنسبة للعاملين فتوصلوا الى وجود أربعة عشر عاملا تتراوح بين العناصر الفيزيقية المتطلبة في بيئة العمل و الاجور و المزايا ، الى العلاقات الشخصية بين الأفراد داخل المنظمة . وكانت نتائج هذه الدراسة على عمال الانتاج و رؤساء العمال و العاملين الاداريين بالمكاتب كما يلي :

عمال الانتاج : كانت معنوية هذه الفئة أقل من المتوسط فهم غير راضين عن أعمالهم رضاء تاما وكان هناك نوع من الضيق لضغط العمل ، كما كانوا يشكون من التعب و الملل ، كما أن فرص الترقي و التقدم في أعمالهم كانت ضئيلة . (30) .

الاداريون : كانت معنوياتهم مرتفعة عن الفئة السابقة ، و يرجع ذلك الى افتراض أن ما يعكس تلك المعنوية العالية هي المكانة العالية الى حد ما التي يتمتع بها العامل الاداري ، و صلة هذه المجموعة بالادارة و الظروف المادية الأكثر راحة و جذبا بالمكاتب . أما عدم الرضا فينشأ لدى هذه المجموعة من شعور بثقل العمل و قلة الاجر و المميزات اذا قورنت بعمال الانتاج .

---

29) _ راجع : نفس المصدر السابق ، ص . 21 _ 22 .

30) _ راجع : نفس المصدر السابق ، ص. 22 .

رؤساء العمال: أما هذه الفئة فتظهر معنوية و اتجاها حسنا نحو الادارة أما بعضهم فقد أجاب سلبيا بالنسبة للظروف الخاصة بالأجر و العمل. (31).

4) — دراسة شركة ديترويت أديسون بميتشجان لانماء المعنوية سنة 1948:

قامت الشركة بمجهود كبير لتغيير السياسة و الاتجاهات الاشرافية بما يتماشى مع الآراء النفسية و الاتجاهات الحديثة، و ذلك باجراء مسح شامل لجميع العاملين بمساو عددهم 14 ألف عامل، و شمل استبيان المسح عدة عوامل منها: العمل نفسه، تدريب المشرفين، العلاقات مع الآخرين داخل المنشأة، الرضا عن سياسة الشركة و عملياتها، و لقد أقيمت المناقشات و الندوات لاشتراك العاملين في تحليل المشكلات و تطوير المفاهيم و المعلومات التي أوضحتها نتائج الاستبيان. (32)

5) — دراسة نفس الشركة السابقة عام 1950:

و في عام 1950 أجريت دراسة أخرى للكشف عن التغيير في اتجاهات العاملين، و أجرى في هذه الدراسة مسح آخر للاتجاهات في بعض الاقسام و استخدمت نتائجه الى جانب نتائج البحث الذي أجري عام 1948 لمعرفة مدى التغير في اتجاهات العاملين و المشرفين، و قد قام مدير الحسابات بمقابلة بعض الرؤساء في قسم لاختبار نتائج المسح و العمل على وضع خطة للمناقشات، و قد يشجع بعض الرؤساء العاملين في وحداتهم على المناقشة

---

31) — راجع: نفس المصدر السابق، ص. 22 — 23.

32) — راجع: نفس المصدر السابق، ص. 23.

و الافادة من نتائج هذه السمـــوح بترقيتهم، و كن أحــد أغراض هذه العمليـــة أيضا هي تنميـــة عـــادة التبادل الحـــر بين المشرف و مرؤوسيـــه .(33) .

6) ـ المسح الذي أجرتــه نفس الشركـــة السابقة عـــام 1952 :

و قـــد أجـــري مســـح آخر عـــام 1952 أوضحـــت نتائجـــه مدى التحسن في المعنوية لدى العاملين عن عامـــي 1948 و 1950 . و كانت أغلب التغيـــرات التي طـــرأت على المعنو يـــة في الميادين التاليـــــة :
الاهتمـــام بعمل الشخـــص ،الشعـــو ربـــأن عمل الفـــرد هام ،و الشعو ر بـــأن المشرف ذو اعتبار و محبـــو ب و معقو ل و لا يتدخل فيما لا يعنيـــه و الاعتقـــــاد بأنـــه يتقبـــل الشكـــو ى بطريقـــة بنـــــاءة . (34) .

7) ـ تجربة فلتو ن و سبنسر من المعنو ية و ظرو ف العمـــــل :

أشارت تجربـــــة فلتو ن - Felton - و سبنسر -Spencer- علـــى الضو ضاء و ظـــرو ف العمل غير المرغو بـــة لشيئيـــن هامين : الاو ل يجب أن يولى في يو منا هذا الاهتمـــام لاختيار الافـــراد للأعمال الخطـــرة كما يو ضع اعتبـــا ر لمهارتهـــم الفنيـــة و قدرتهم على العمل مع الآخريـــن ،و الثانـــي فان من المهـــم عند تقييـــم معنو ية العامل معرفـــة الأحوال السيكو لو جيـــة للعمل قبل التنبوء بأن الظرو ف الطبيعية السيئة للعمل سو ف تؤدي الى خفض المعنو ية ،و لقد عمـــــل البحث في قاعدة تنكر Tanker الجو ية بأوكلا هو ما ، حيث يصل الضو ضاء الـــى 140 و حدة غـــي حين أن الضو ضاء في أماكن أخرى تتراوح بين (80 ـ 120 و حدة) ، و تكو نت التجربة من مجمو عتين عدد كل منها 100 و اختلفت ظرو ف عمل كل منهما .(35)

---

33) ـ راجع : نفس المصدر السابق : ص. 23 ـ 24 .
34) ـ راجع: نفس المصدر السابق . ص . 24 .
35) ـ راجع: نفس المصدر السابق . ص . 24 .

المجموعة التجريبية تعمل في ضوء ضاء تصل الى 119 وحدة بينما الضابطة تعمل في ضوء ضاء تصل الى 76 وحدة ، و اتفقت المجموعتان في كافة الظروف و الشروط الأخرى ، و لقد أظهرت نتائج الدراسة معنوية عالية بين المجموعة التجريبية رغما من وجودهم في مستويات من الضوضاء عالية ، بينما كانت معنوية المجموعة الضابطة منخفضة رغم من أن درجات الضوضاء لم تزد في مكان عملهم عن متوسط المعهود بالمصانع ، و يرجع هذا الاختلاف في المعنوية الى وضوح الهدف لدى أفراد المجموعة التجريبية و وجود دافع عام ، كما أن المشرفين كانوا يعدلون تعليماتهم و لا يتدخلون في التفاصيل ، كما أنهم يشعرون بالرضا التام عند انجاز أي عمل ، و لا يشكون الا قليلا من ظروف العمل أي أنهم في النهاية متعاونون و يعملون معا ، في حين أن أفراد المجموعة الضابطة عملهم فردي و تكراري و لا يتطلب أي مجهود تعاوني بأي طريقة و تتركز شكاياهم في أنهم معزولون .

و يتضح لنا في نهاية الأمر أن المعنوية لا تتحدد بظروف العمل بادراك العمال لهذه الظروف و لفهمهم و لا يكون ذلك الا بالشعور بالانتماء للعمل .(36) .

8) ـ دراسة هل Hull و كولستاد Kolstad عن علاقة نوع العمل و الاجر و مدة الخدمة بالمعنوية :

في هذه الدراسات قيست المعنوية لنحو 43962 موظفا في 141 شركة مختلفة و ذلك لمقارنة كل شركة بالأخرى . و ذهب ((هل)) و ((كولستاد)) الى القول بأن النتائج قد فشلت في بيان أي علاقة بين

---

36) ـ راجع : نفس المصدر السابق . ص . 25 .

المعنوية ونوع العمل، كما أنهما لم يجدا علاقة دالة بين المعنوية والمستوى العام للاجر ولقد وجدت علاقة واضحة بين مدة العمل، والمعنوية عالية عن الذين عملوا مدة بين سنة وخمس سنوات، كما أنهما وجدا كذلك، أن المعنوية تكون أقل لدى المديرين والرؤساء عنها لدى العمال. (37).

9) ـ بحث شستر Chester من الدوافع العامة للصراع :

في هذا البحث طلب شستر من 174 ألف عامل في 49 مدينة مختلفة كتابة خطابات تحت عنوان: ((عملي ولماذ أحبه)) وتم استخراج عوامل انخفاض وارتفاع المعنوية من هذه المادة بمقارنة المعنوية تبعا للتصريحات المكتوبة، ولقد وجد أن 48٪ منهم أرجعوا حبهم لعملهم الى رؤسائهم بينما أرجع 3ر1٪ حبهم لعملهم الى الرحلات التي تقيمها الشركة.

ويذهب ليرد وليرد Laird & Laird الى أنه عند ما يرجع العمال حبهم لعملهم الى الاماكن وظروف العمل فان ذلك يعني وجود عيب ما في الرئيس. وقد أخرج من هذه الخطابات 18 عاملا من عوامل حب العمل كالدخل والرضا عن العمل وتعاون الجماعة ومهارة تقدير المشرف. وكانت هذه العوامل أكثر ترددا في الخطابات، أما العوامل التي كانت أقل تواترا فهي نظام المناقشة الحرة، واعطاء فرصة للاقتراحات ووسائل الترفيه، وصرف الاجور في الاجازات.

---

37) ـ راجع : نفس المصدر السابق. ص. 25.

هذا وقد كشفت الدراسات السابقة عن نواحي هامة لهاقيمتها وهي :

أ) ـ أن الاجر المادي وحده قد لا يحدد ارتفاع المعنوية أو انخفاضها .

ب) ـ أن الأسباب الظاهرة لارتفاع أو انخفاض المعنوية كثيرا ما تخفي وراءها عوامل عميقة بحيث تصبح الاسباب الظاهرة مجرد تبريرات شعورية لتحقيق التوافق النفسي .

جـ) ـ أنه لا يمكن الحكم عما اذا كانت المعنوية سببا أو نتيجة من مجرد البحث التجريبي فالبحث لا يخرج الابعلاقة تلازم المعنوية بظاهرة أخرى قد تكون سببا أو نتيجة لها .

د) ـ أن فهم المناخ السيكولوجي لجماعات العمال هام في تشخيص المعنوية، فيقتضي ذلك ادراكا للقيادة وأسلوبها وبناء جماعة العمل من اثر في ارتفاعها أو انخفاضها .(38)

---

38) ـ راجع: نفس المصدر السابق .ص. 26 ـ 27 .

الفصل الثاني

عوامل المعنوية

تمهيد :

ماهي الأسباب التي تدفع العامل الى العمل في المنشأة؟ وماهي العوامل المختلفة التي تؤثر في معنويته ايجابيا، أو سلبيا؟ كل هذه التساؤلات تجعلنا نتطرق الى أهم عوامل المعنوية المختلفة، الجماعية، والاجتماعية، والفردية، والاقتصادية .

أولا : عوامل جماعية عائدة الى جماعة العمل :

لاشك في أن تنظيم جماعة (أو رهط) العمل في المنشأة يؤثر تأثيرا مباشرا في الانتاج .

والسؤال : ماهي الشروط التي يجب توفرها في الجماعات العمالية كي تكون مشبعة نفسيا، ومنتجة ماديا ؟ .

لاشك في أن الكثير من الرؤساء يتصورون أن جماعة العمل عبارة عن مجموعة من الأشخاص تكونت بطريقة ما، وتجمعت في حجرة، ويرأسها فرد معين، ويقوم أفرادها بعمل واحد أو مماثل .(1) .

---

1) ـ راجع : أحمد زكي صالح : الخدمة النفسية في التجارة وادارة الاعمال : م القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية . 1965 . ص ـ 208 .

و الواقع أن كل هذه العوامل غير كافية في حد ذاتها لتكوين الجماعة بالمعنى الذي يحقق التفاعل الاجتماعي ، في العمل من حيث أنه أسلوب من أهم أساليب النشاط التي يمارسها الفرد . (2) .

و تظهر من خلال التفاعل بين المشاركين في مواقف العمل مجموعة من القواعد العامة للسلوك يجب الامتثال لها ، و يعاقب كل من ينحرف عنها ، هذه القواعد تعرف بالمعايير الاجتماعية و القيم غير المقننة . أضف الى ذلك القواعد و المعايير الرسمية التي يستند اليها في ضبط سلوك شاغلي المناصب و العاملين و العمال في التنظيم . (3) .

و من هنا يمكننا أن نتحدث عن مميزات جماعة العمل ، و التعاون القائم بين أعضائها ، و شعورهم بالانتماء و تماسكهم و دوافعهم و حاجاتهم و أثرها في المعنوية .

أ- مميزات جماعة العمل :

من مميزات جماعة العمل هو أن يكون لها هدف مشترك يدركه أعضاء الجماعة و يعملون على تحقيقه ، و هذا الهدف المشترك يجب أن يكون هدف العمل العام ، كانجاز مجموعة معينة من الاعمال يوميا أو انتاج محدد خلال يوم ، أو أسبوع ، الى جانب الاشتراك في المناسبات الاجتماعية ، المتمثلة في الرحلات و الزيارات ... لخ .

---

2) - راجع ، نفس المصدر السابق . ص . 209 .

3) - راجع ، علي عبد الرزاق جلبي : دراسات في علم اجتماع الصناعة ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية . 1980 ، ص. 216

و مما لاشك فيه أن الاشتراك في هذه المناسبات يؤكد العلاقات داخل جماعة العمل و يكسبها تماسكا معينا يساعد على تقويتها و حدتها .

و من مميزات جماعة العمل أيضا أنها منظمة تنظيما داخليا ، و الذي يحدد ذلك هو علاقة كل عضو بالآخرين داخل الجماعة حيث أن لكل فرد مركزه أو منزلته و مكانته في الجماعة و هذه المنزلة مرتبطة بطريقة معينة قد لا تقرها الهيئات الرسمية و لكنها مقبولة من طرف الجماعة، و يظهر هذا واضحا حينما تنتخب الجماعة قائدها غير الرسمي الذي يتحدث باسمها و الذي يتدخل في ماقد يحدث من خلافات أو مشادات داخل الجماعة (4) .

ب) ـ تأثير جماعة العمل في المعنوية :

و تؤثر جماعة العمل في المعنوية بواسطة عوامل هي :

1) ـ تعاون أعضاء الجماعة :

كما أن أعضاء الجماعة يؤدون واجبهم أداءا سليما كل فيما يخصهم ، كما أنهم يتعاونون فيما بينهم تعاونا وثيقا ، بحيث يعملون جميعا كوحدة مترابطة متماسكة . اذن هناك عاملان مبدئيان لابد من توفرهما لقيام معنوية مرتفعة .

ـ أولهما قيام كل فرد في الجماعة بواجبه المنوط به .

ـ و ثانيهما تعاون أعضاء الجماعة على أداء الواجب الكلي للجماعة .

---

4) ـ راجع ، أحمد زكي صالح : المصدر المذكور سابقا . ص ـ 210 .

على أننا اذا اكتفينا بالمظاهر الخارجية لهذين العاملين ، فقد لانصل الى تحديد الأسس الحقة للمعنوية المرتفعة .

فارتفاع مستوى الانتاج للجماعة ، وانتظام الأمور فيها ، وظهور أفرادها بمظهر التعاون و التآزر كل هذه ليست دلالة قاطعة على وجود معنوية مرتفعة في نطاق الجماعة . فقد تكون هذه الدلالات جميعا بتأثير القوى الضاغطة الذي تبدلها السلطة لتسيطر على الجماعة . فمثل هذه السلطة باعتبارها مصدر للقوى التي تهيمن على الجماعة ، و تنظيم أمورها ، قادرة على أن تدفع الأفراد الى العمل ، و تقيم العلاقات بينهم على نحو يكفل للعمل سلامة الأداء ، و تضمن للجماعة التماسك و الانتظام . ولكنها لاتستطيع أن تضمن سير الأمور على هذا النحو ان هي رفعت ضغطها على الجماعة ، و تركتها تعمل لوحدها ، فحينئذ قد يتراخى الأفراد في تأدية أعمالهم ، و قد يسود الاضطراب و الفوضى في محيط الجماعة ، بحيث ينتبها التفكك ، و التصدع ، و تعجز عن تأدية وظيفتها .

فكي نستطيع أن نقول أن جماعة ما ذات معنوية عالية لابد لنا من أن نبين أن مظاهر هذه المعنوية تنبع من صميم الجماعة نفسها ، و ليس من القوى المسيطرة عليها ، بحيث تنتهي في نهاية الأمر الى الكشف عن وجود دوافع نفسية ايجابية لدى الفرد تدفعه الى أداء عمله ، و الى التعاون مع الآخرين في سبيل تأدية الوظيفة الكلية للجماعة . (5)

---

5) ـ راجع ، بحري رائد محمد عاطف : فصول في علم النفس العسكري القاهرة ، مطابع سجل للكتاب العربي ، مكتبة الدراسات النفسية . 1965 . ص 89 ـ 90 .

2) - شعور أعضاء الجماعة بالانتماء وتماسكهم :

اذن فالمعنوية لكل فرد تجاه جماعته عامل له أهميته كبرى في هذا الصدد . فكي ترتفع معنوية الجماعة لابد أن يشعر أفرادها بدرجة كبيرة من الاندماج فيها، أي أن زيادة أو نقص اندماج الشخص في جماعته تعد مقياسا للمعنوية المرتفعة أو المنخفضة . ولذلك فالعامل الذي يقبل أو يندمج في جماعته برغبة شديدة تعتبر معنويته مرتفعة ، والعكس اذا لم يقبل على جماعته برغبة شديدة تعتبر معنويته منحطة أو متدهورة .

بحيث يشعر كل منهم في النهاية أن مصلحة الجماعة هي مصلحته وأن أهدافها ومراميها تضم أهدافه ومراميه، وأن علاقاته ببقية الافراد لها أهمية . (6) .

ذلك لأن وجوده داخل الجماعة معناه أنه يمثل قيمها ويستوعب معاييرها ، الى درجة يصبح معها يشعر بالصلة النفسية التي تربطه بالجماعة، وأصبح يرى أن مصلحته هي مصلحتها ، يصيبه ما يصيبها من خير ويؤذيه ما يؤذيها من شر .

فاذا ساد جميع أفراد الجماعة مثل هذا الشعور كان معنى ذلك أن الاحساس بالجماعة كبناء معنوي من المعايير والقيم قد أصبح يضمهم جميعا ، ويوحد بين فردياتهم، ويدفعهم كوحدة متماسكة نحو أهداف مشتركة تهمهم جميعا . (7) .

---

6) - راجع : نفس المصدر السابق : ص . 92 - 95 .

7) - راجع: نفس المصدر السابق : ص. 97 .

وهذا هو الاساس النفسي لحالة الشعور بـ (النحن) التي أشار اليها شولته . H.Schult وقال عنها : ((ان الشخص داخل / النحن / يشعر و يفكر و يعمل ، لا باعتباره (أنا) في مقابل أنوات أخرى بل كعضو في الجماعة ، فنجد أن عمله و فكره بل و ادراكه يتشكل تبعا لعضويته في الجماعة .)) (8) .

ثانيا : عوامل تحدد السمة البيئة الاجتماعية في المنشأة :

ان للبيئة الاجتماعية في المنشأة تأثير كبير في معنوية العمال ، و ذلك بواسطة عوامل اجتماعية و نفسية - اجتماعية ، و هي :

أ- علاقة العمال بالادارة :

ان انعدام المشاكل و الخلافات بين الادارة و العمال ، أي اذا قامت العلاقات بين هذين الطرفين على التفاهم و الاقناع و ليس على القهر و الارغام ، يؤدي الى ارتفاع معنوية العمال فيها ، أي أن شعور العمال باهتمام الادارة فيهم و في راحتهم و تقديرهم يجعل كلا منهم يحس بوجوده الاجتماعي و بدوره في المجتمع ، و هذا الشعور ينعكس على معنوية هؤلاء العمال بصورة ايجابية . (9) .

أي لابد أن يسود جو من الثقة و الفهم ، والاحترام المتبادل بين الادارة و العمال بقصد تحقيق الاهداف بكفاءة و فعالية و اقتصاد .

---

8) - نقلا : عن مصطفى سويف ؛ الاسس النفسية للتكامل الاجتماعي ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، دار المعارف . 1960 . ص . 287 .

9) - راجع ، زيدان عبد الباقي ؛ علم الاجتماع المهني ، الطبعة الاولى ، القاهرة . دار النهضة العربية ، 1978 . ص . 161 .

اذن فالعامل الانساني هو الاساس الجوهري الذي تقوم عليه الادارة السليمة ، فالعمال بشرا وليسوا تروسا اذ تحركهم قوى عديدة داخل المنشأة أو خارجها اذ لهم عواطف وأحاسيس ، وقيم ، ومشاعره واحتياجات يسعون لتحقيقها . وتوفيرنا للعوامل المادية للانتاج وتحسين طرق العمل لايكفي لتحقيق الهدف مالم نوفر مناخا صالحا لقيام علاقات عمل سليمة .(10) .

أي أن علاقات العمل السائدة في تلك المنشأة بصفة عامة هي التي تقف خلف رضا العمال عن أعمالهم برغم قسوة الظروف المادية التي يتم من خلالها العمل ، بمعنى أنه اذا كانت غالبية العمال في المنشأة تشعر بحالة من الرضا ، فان معنويتهم في تلك المنشأة تعتبر مرتفعة أو منخفضة بنفس نسبة ارتفاع أو انخفاض حالة الرضا بين العمال (11) .

وهذا ماأكدت عليه الدراسة التي قام بها فلتون وسبنسر Felton & Spen-cer. عن معنوية وظروف العمل .

فلقد اتضح أن المعنوية لاتتحدد بظروف العمل المادية ، وانما بالجو النفسي الاجتماعي السائد في تلك المنشأة .(12) .

---

10) ـ راجع ، زكي محمد هاشم : الاتجاهات الحديثة في ادارة الافراد والعلاقات الانسانية القاهرة ، دار النهضة العربية . 1980 .ص. 242 .

11) ـ راجع ، زيدان عبد الباقي : المصدر المذكور سابقا . ص. 162 .

12) ـ راجع: السيد خيري وآخرون : قياس وتشخيص الروح المعنوية لدى العمال الصناعيين ، القاهرة ، دار الكتب 1972 . ص . 24 ـ 25 .

ب ـ الثقة في كفاءة المنشأة وأهدافها :

كما أن حسن سمعة المنشأة التي يعمل فيها العمال ، وكفاءتها الممتازة وجودة الادارة فيها لهي من الامور التي تعتز بها العمال وتكون موقع فخر واعتزاز لهم ، وهذا الاعتزاز والفخر يعملان على رفع معنويتهم لانتسابهم للعمل في هذه المنشأة ، وفي حالة شعورهم بهذا الاعتزاز والفخر فانهم يندفعون في خدمة هذه المنشأة، والعكس ،كذلك وضوح أهداف المنشأة أمام العمال واتاحة الفرصة أمامهم للاسهام ، والاشتراك في عمليات الادارة مثل اتخاذ القرارات والانتظام في اللجان ، والاهتمام بما يقدمونه من مقترحات ،كذلك تيسير وسائل الاتصال أمامهم ،فلا بد أن يشعروا أن آراءهم، وشكاواهم، واقتراحاتهم تصل بسهولة الى المسؤولين، مما يجعل هؤلاء العمال يتميزون بمعنوية مرتفعة ،كمانلاحظ أن بعض العمال يخجلون من انتسابهم الى المنشأة التي يعملون فيها . ذلك لأنها أصبحت ذات سمعة غير مشرفة في جميع الأوساط ،فبعضهم يشتهر باضطراب الأعمال وتعطيل انجازاتها ، وبعضهم يشتهر بالحصول على الرشوات ، أو بالمحسوبيات والتحيزات ، أو عدم وضوح الأهداف ، وشيوع الفوضى الادارية بصفة عامة . مما يؤدي بهؤلاء العمال الى الشعور بمعنوية منخفضة .(13) .

فالمعنوية لا يمكن خلقها بمجرد وضع برامج بل هي تنبت من شعور العمال أنفسهم نحو هذه البرامج .

---

13) ـ راجع ، صالح الشبكشي : العلاقات الانسانية في الادارة ، القاهرة ، المكتبة الحديثة ، 1969 . ص . 243 ـ 244 .

جـ) ـ السلطة و الامرة و الاشراف :

من العوامل التي تعمل على رفع معنوية العمال قدرة و كفاءة الرئيس في الاشراف عليهم . فمن الحاجات الاساسية التي تدفع العمال للعمل بحماس كبير شعورهم بأنهم ينمون في هذا العمل ، و تزيد خبرتهم فيه ، لأن السلطة و أسلوب الاشراف يكون له فاعلية في رفع معنوية العمال اذا كانوا بعيدين عن التخويف و التهديد ، فأسلوب التخويف و التهديد يعمل على توسيع الهوة بين الرئيس و العمال . فهناك كثير من الرؤساء يتصورون أن مهابتهم ، و وقارهم ، و دفع العمال للعمل لا يأتي الا بالأسلوب المذكور فتراهم يبالغون في الشدة و الصرامة في الاشراف . ثم أن السلطة لابد أن تشمل على اتاحة الفرصة للعمال لاعطاء آرائهم ، و مقترحاتهم في أعمال الادارة و تنظيمها .

و مثل هذا المسلك يرفع معنوية العمال ، و قد يساعد الادارة على تحسين و سائل و أساليب العمل (14) .

لأن العمال أقدر من غيرهم في الالمام بظروف العمل ، كذلك فان المقترحات قد تكشف عن بعض متاعب العمال ، و من ثمة يمكن للرئيس أن يعمل على ازالة أسباب هذه المتاعب كوسيلة لرفع معنويتهم . هذا و لابد أن يهتم الرئيس بتزويد العمال بكل المعلومات المتعلقة بالعمل و المنشأة ككل ، حتى تدخل الثقة في نفوسهم و يكونوا على بينة بجميع ظروف العمل ، فان مثل هذه الخطوة من جانب الرئيس ترفع كثيرا من معنوية العمال .

---

14) ـ راجع ، نفس المصدر السابق : ص . 235 .

كما أن على الرئيس أن يقدر العمال ، و يشجعهم عن أعمالهم ، فان حاجة العمال الى التقدير حاجة نفسية أساسية ، و الرئيس اذا لم يتبع ذلك فان العمال يشعرون بالظلم و التقليل من شأنهم و عدم العدالة التي تسبب هبوط معنويتهم . و نرى بعض الرؤساء عند ما يتأخر أحد العمال عن العمل فانهم يحاسبونه بموجب اللوائح ، و القرارات و يطبقونها عليه قبل أن يعرفوا الاسباب التي تعرض لها ، فقد تكون له أعذار قوية فوق ارادته لا يستطيع التحكم فيها . (15) .

و لقد ثبت من خلال الدراسات ، بشكل واضح ، أن انتاج العمال الذين يشرف عليهم رئيس يهتم بهم كآدميين يكون أعلى بكثير من انتاجهم تحت اشراف رئيس لا ينظر الى العامل الا من خلال اللوائح متجاهلا العامل الانساني فيه . فلا يصح مثلا ، أن ينقده أمام الغير بصورة يجرح شعوره كانسان . (16) .

— و يمكن لنا تبيان أثر السلطة و الامرة و الاشراف على المعنوية و الانتاج :

من خلال الدراسة التي قام بها كيرت ليفن سنة 1939 لمعرفة أثر الأنواع المختلفة للقيادة و ما يسود ها من أجواء اجتماعية في مشاعر الأفراد ، و اتجاهاتهم النفسية نحو القائد و نحو بعضهم ، و انتاجهم . (17) .

---

15) — راجع نفس المصدر السابق : ص . 237 .

16) — راجع ، نفس المصدر السابق : ص . 238 .

17) — راجع ، أحمد عزت راجح : علم النفس الصناعي ، الطبعة الثانية ، الاسكندرية ، الدار القومية للطباعة والنشر . 1965 . ص. 476 — 477 .

انتخب الباحث أربع مجموعات من الأطفال في سن العاشرة كي يصطنعا في كل مجموعة أسلوبا معينا للقيادة و لماكان الهدف هو الكشف عن أثر الأساليب المختلفة للقيادة ، فقد روعي أن الجماعات متعادلة الى حد كبير من حيث مقوماتها النفسية الاجتماعية و من هذه المقومات شبكة العلاقات الاجتماعية التي تصل بين أعضاء كل مجموعة ، و أن تكون أيضا متعادلة من حيث نمط العلاقات بين أعضائها ، و المستوى العقلي و الصحي و المركز الاجتماعي الاقتصادي لأسرهم . و وضع على رأس كل مجموعة (و تتألف المجموعة من خمسة أعضاء) ، عضو يتولى القيادة بأسلوب محدد له حسب خطة ، و قد استعان الباحث هنا بطريقة القياس السوسيومتري التي ابتكرها مورينو .(18) .

- و كانت هناك الأساليب الآتية :

الأسلوب الديمقراطي ، و الأسلوب التسلطي ، و الأسلوب الفوضوي .
و تكرر الأسلوب التسلطي في مجموعتين نظرا لما تبين في الدراسة الاستكشافية من أن الأسلوب التسلطي في القيادة قد يستتبع أحد أسلوبين في الاستجابة هما : الخضوع أو العدوان و عين لكل مجموعة خمسة من الملاحظين المدربين . و في تحليل النتائج استعمل الباحث عدة مفاهيم جديدة في الميدان مثل (المعنوية ، التماسك) .

---

18) - راجع ، مصطفى سويف : مقدمة لعلم النفس الاجتماعي ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، 1966 . ص- 311 .

- ومن أهم النتائج التي انتهى اليها الباحث نذكر الآتيــــة :

1) - ارتفاع المعنوية في الجماعة الديمقراطيــة عنه في الجماعة التسلطية، والفوضوية . ولوحظ أن أعضاء الجماعـــة الديمقراطيــة يستعملون فــــي أحاديثهم ضميــر (نحن) أكثر من ضميــر (أنا) كما أنهم أميل الى التفكيــــر الاجتماعي منهم الى التفكيـــر الفـــردي .(19) .

2) - أن الانتاج في الجماعة الفوضـو يـــة كان يتسم بالضعـــــــف والاضطـراب لعدم التوحيـــد ، وكان الانتاج في الجماعة التسلطيـــة يتســم بعدم التعاون بين الأعضـــاء وقد ظهـــر كثيرا في أول الأمـــر غيـــر أنه أخــــذ في القلـــة كلما غـاب القائـــد نتيجـــة المشاحنـــات .(20) .

3) - أما انتـــاج المجموعـــة الديمقراطيـــة فقد ظهر أقـــل مـــن مثيلــــه لدى المجموعـــة التسلطيـــة في أول الأمـــر غيـــر أنـــه لم يلبث أن زاد وتفـــوق عليها ، وكان العمل مستمـــر في غيـــاب القائـــد ونمت بين أعضائها صداقات وعلاقات انسانيـــة طيبـــــة .

وتـــدل هذه الدراســـة دلالـــة واضحـــة على أن السلطـــــة الديمقراطيـــة فـــي الاشـــراف ، انما هـــي أحســن الأساليب التي يمكن أن تساعد جماعة العمـــل على تحقيـــق ما تصبو اليـــه من أهـــداف .(21) .

---

19) - راجع ، نفس المصدر السابق : ص- 312 .

20) - راجع ، فتوح أبو العزم وفارس خليل وضبة: القيادة وتخطيط مجتمعنـــــا الاشتراكي . القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، 1966 . ص .16-17 .

21) - راجع ، نفس المصدر السابق : ص- 109 - 110

د) ـ البيروقراطيــــة :

ان التنظيم البيروقراطـــي الذي يعيشـــه العمال في المنشأة يؤثـــر في معنويتهم ، اذ نجـــد أنـــه اذا كانت لديهم بعض المشاكل ، أو المطالبـــة ببعض الحقوق المشروعـــة من طـــرف الادارة فاننا نراهـــم يواجهون عراقيل ، وصعوبات شتـــى لحل مشاكلهـــم ، أو الحصـــول على احدى حقوقهم ، أو ربما لا يستطيعون حلها أو الحصول عليهـــا اطلاقا نتيجـــة للبيروقراطيــــة السائدة في المنشـــأة ، الذي يعـــد في نظـــر العمال أمرا لابد من التخلي عنــــه كي لا تكثـــر المشاكل و تتوســـع الهـــوة بين العمال و الادارة ، الامـــر الـــذي يجعل العمال يشعرون في هذا الجـــو البيروقراطـــي بمعنوية منخفضـــة .

هـ) ـ المركـــز (المكانـــــة) Statut Ou Status :

ان مركز (مكانـــــة) العامل يؤثـر في معنويتـــه ، فاذا كان العامـــل في مركز يشعـــر معـــه بالفخـــر ، و الاعتـــزاز ، و الرضـــى النفسي ، أدى ذلك الى ارتفاع معنويته ، و العكـــس أي اذا كان في مركـــز غيـــر راض بـــه ، فانـــه يشعـــر بالاحتقار و الهوان ، و الظلـــم ، الأمر الذي يؤدي الـــى معنويـــة منخفضـــــة .

و) ـ الترقيــــــة :

ان ترقية العمال داخل المنشـــأة يحفزهـــم و يدفعهم للعمل ، و زيـــادة الانتاج و يرفـــع من معنويتهم . و يبذل العمال جهودهم في أي عمـــــل يشعرون بأنـــه يؤدي الى ترقيتهـــم ، و ليس المهـــم في نظرهـــم أن تعطـــى لهم مســـؤوليات أكبـــر ، و أكثـــر اذ أنهـــم ميالون بطبعهم للتقديـــر المادي المقرون بالتقدير المعنوي .(22) .

---

22) ـ راجع ، منصور فهمي : ادارة القوى البشرية في الصناعة . القاهـــــرة ، دار النهضة العربية . 1978 . ص . 246 .

أما المنشـآت التي تعتمد في ترقيتها على أساس العلاقات الشخصية ، و تهمل جوانب المقدرة، و الأهلية لدى العمال نتؤدي الى انخفاض معنويتهم و انخفاض انتاجهم . (23) .

اذن فاتاحة فرص الترقي أمام العمال انما يرفع من معنويتهم و يساعد على القضاء على عوامل القلق ، و الاضطراب بينهم ، وغير ذلك من العوامل النفسية التي تؤثر عليهم ، و بالتالي على انتاجهم . (24) .

ثالثا : ـ عوامل تعود الى البيئة الجغرافية للمنشأة :

لاشك أن للظروف الجغرافية التي تحيط بالعمال تأثيرا على معنويتهم ، و نعني بالظروف الجغرافية للمنشأة مجموعة من العوامل المتمثلة في الاضاءة ، و التهوية ، و الضوضاء ، و درجة الحرارة و الرطوبة ، اذ ينبغي أن تكون هذه العوامل مواتية ، بحيث تساعد العمال على سرعة الانتاج و تحسينه ، و على قلة التعب و الملل ، و الارهاق ، و التمارض .

و من هنا يمكن اناذكر هذه العوامل باختصار و تأثيرها في المعنوية .

---

23) ـ راجع ، نفس المصدر السابق : ص . 247 .

24) ـ راجع ، محمد ماهر عليش : ادارة الموارد البشرية ، القاهرة ، مكتبة غريب ، بدون تاريخ ، ص . 387 .

1) — الاضـــاءة :

ان الاضاءة الجيـدة تساعـد العمال على أن ينتجـوا بشكل أكثـــر و يبذلوا مجهودا أقـــل ، فالضـوء الخافـت فيسبب الشعور بالاكتئاب .(25)

و زيادة التعب و الاخطـــاء ، و هيجـان أو انفعال العمـــال بو جـه عام .(26) . و هذا مايـــؤدي الـــى التأثيـــر على معنو ية العمال ، فالضوء يجب أن يكون مناسبا و متماشيــا مع نـــوع و قـــدرة العمال .

2) — التهو يـــــة :

و للتهو يـــة أيضــا تأثيـــر على نفسيـــة العمال ، فالتهو ية غير الملا ئمـة تـؤدي العمال الى الشعور بالضيـــق ، و التعب ، و الضجـــر .(27) .

و هذا مانـــراه ينعكس على معنو يـة العمال فيـــؤدي الى انخفاضها ، و العكس صحيح ، أي اذا كـــان مكان العمال ملا ئمـــا من حيث التهو ية فـــان هذا يؤدي الى رفـــع معنو يـــة العمال .

3) — الضـــوضاء :

عموما تسبب الضو ضاء الشعور بالضيق ، و الشعور بالتو تر النفسـي(28) كما تشتت انتباه العامل و تجعله غير مرتكز فكريا في أداء عمله مما يؤدي به الى عدم الشعور بالراحة أثناء عمله . و هذا ما يؤثر على معنو يتـــه .

---

25) — راجع ، عبد الرحمن محمد عيسوي : علم النفس و الانتاج ، الاسكندرية ، مؤسسة دار الشباب الجامعية ، بدون تاريخ ، ص. 132 .

26) — راجع ، أحمد عزت راجح : المصدر المذكور سابقا . ص. 293 .

27) — راجع ، نفس المصدر السابق : ص . 300 .

28) — راجع ، عبد الرحمن محمد عيسوي : المصدر المذكور سابقا . ص. 137 .

4) _ درجــة الحــرارة و الرطو بـــة :

كما أن للحرارة و الرطو بة تأثيــرا على العمال أثناء العمل ، فالرطو بة تسـبب شعو ر العمال بالضيق و الاختنـاق ، كما أن الحرارة تؤثـر على نفسيتهم بحـيث يصبح العمال غيـر قادرين على أداء عملهـم ، و هذا ما نـراه ينعكس علـى معنو يتهـم .

و مجمل القو ل أن للظرو ف الجغرافية المحيطـة بالعمل تأثيرا على معنو ية العمال ، و لكن في الغالب اذا استجو بنـا العمال عن سبب انخفـاض معنو يتهـم فانهم لا يدر كـو ن أن السبب و راء هذا الانخفـاض هو ظرو ف العمل الجغرافية و على ذلك فاذا لو حظ أن جماعـة عمـل معينـة معنو يتها أخـذ ت فـي الانخفـاض فينبغـي أن نبحث في تلك العو امـل الجغرافية حتى نعثـر على عو امـل الخطـأ فيها و على الرغم من أن هناك تجـارب كثيـرة مثل تجربـة هاو ثـو رن التي أثبـتت أن د و افع العمل النفسيـة أكثر أهميـة و تأثير علـى انتاجـه من العو امل الجغرافيـة .

فعندما يشعر العمـال بأنهم يساهمو ن مساهمـة فعالة في انتـاج المؤسسة ، و أنهم عنصر أساسي و هام في المؤسسة يتحمسو ن للعمل ، ويتجاهلو ن الظرو ف الجغرافيـة المحيطـة بهـم ، و مع ذ لك فلا يمكن أن ننكر اثـر العو امل الجغرافية تمـاما . (29) .

رابعا : عو امل عائـدة الـى العمل نفسـه :

للعو امل العائدة الى العمل نفسه تأثير على معنو ية العامل ، و ذ لك بو اسطـة عو امل ، هـي :

---

29) _ راجع ، نفس المصدر السابق : ص . 131 .

أ) ـ شروط العمل التكنية :

أن شروط العمل التكنية المسببة لرفع معنوية العامل ، أو خفضها ، تتمثل في التنظيم المناسب ، أو غير المناسب للماكينات ، و يمكن ذكر بعض هذه الشروط ، و هي :

1) ـ ترتيب الآلات :

فالمهندسون حينما يصممون الآلات ، فانهم يهتمون في العادة بصلاحيتها من الناحية التكنية أكثر من اهتمامهم بالشخص الذي يقوم بادارتها ، فالآلة مهما كانت فانها تتطلب شخصا يديرها ، و يستجيب لها وفق قدراته ، و خصائصه ، و حدود طاقته النفسية و الجسدية و درجة تحمله لادارتها .(30) .

فعدم ترتيب الآلات و تنسيقها بطريقة محكمة يسبب لدى العامل التعب و الاجهاد . . . مما يؤدي الى شعور العامل بمعنوية منخفضة ، و العكس اذا تناسبت الآلة مع قدرة ، و مؤهلات العامل فانه يشعر بالارتياح ، و الاطمئنان الأمر الذي يؤدي به الى الشعور بمعنوية مرتفعة .

2) ـ قدم الآلات أو حداثتها :

و كذلك لقدم الآلات أو حداثتها تأثير على نفسية العامل ، فالآلات القديمة نراها تتعطل كثيرا ، مما ينتج عنه التأخير في الانتاج . كما أنها تتعب العامل كثيرا . . . كما أن حداثة الآلات اذا لم تكن مناسبة مع قدرة ، و مؤهلات العامل و تكوينه فانها تسبب له القلق ، و التعب ،

---

30) ـ راجع ، أحمد عزت راجح : المصدر المذكور سابقا : ص ـ 267 .

والاجهاد خاصة في الأيام الأولى منها . كل هذا يؤدي الى التأثير على معنوية العامل .

ب) — طبيعة العامل :

تختلف الأعمال بعضها عن بعض من حيث طبيعتها ، وأهميتها ، ومن حيث ماتتطلبه من مجهود عقلي وعضلي ، وماتتطلبه من خبرة أو تدريب . فهناك أعمال سهلة ، وبسيطة ، ودنيئة ، وأخرى شاقة ، وأخرى مملة رتيبة ، كما أن هناك أعمال تتطلب المهارة ، وأخرى لاتتطلبها . فاذا كان العامل يمارس عملا دنيئا فانه يشعر بالاحتقار . مما يجعل معنويته منخفضة . (31) .

أما اذا كان يمارس عملا شاقا فان هذا يسبب له التعب ، والارهاق ، ممايؤدي الى شعوره بمعنوية منخفضة غالبا . أما اذا كان يمارس عملا رتيبا مملا فان هذا يؤدي به الى الشعور بالملل ، وعدم المبالاة . . . الأمر الذي يؤدي به الى الشعور بمعنوية منخفضة .

ج) — شروط العمل المهنية :

تعتبر شروط العمل المهنية من بين العوامل الهامة التي تؤثر في نفسية العمال ، ويمكن الاقتصار على البعض منها . هي :

---

31) — راجع ، أحمد عزت راجح : المصدر المذكور سابقا : ص. 243 .

1) - التكويــــن المهنـــي :

يعد التكويــن المهنـي الـذي يحرز عليه العامل قبل فترة العمـــل أمرا ضروريا لأداء العمل بالوجــه المطلوب ، وبأقـل جهد ممكـــن ، وبأقل تكلفـــة . مما يجعـــل العامل المكون يشعر بالاطمئنان والراحـــة النفسيـــة والجسدية في أداء عملـــه ، الأمر الذي يجعله يشعر بمعنويـــة مرتفعة . والعكس ، أي اذا كــان العامـــل غير مكون مهنيـــا فانه لا يستطيع القيـام بعملــه بالدقـــة التي يقـوم بها العامل المكـــون ، الأمـــر الـذي يجعلــه يشعر بالتعب والاجهاد . وعـــدم الاطمئنـــان كل هذا يؤدي بـــه الى الشعور بمعنويـــة منخفضـــــة .

2) - الأقدميـــــة :

تعد الأقدميـة من بين العوامل ، كذلك ، التي تؤثـــر في معنـــويـــة العمال . فكلما استمر العامل في وظيفـــة لمـــدة أطول نمى ذلك المقـدرة على أدائها وتفهمهـــا .

وهناك دراسة قـــام بها هــل Hull وكولستاد Kolstad عـــن مدة الخدمة بالمعنوية ، وفي هذه الدراســـة قيست المعنوية لنحـو 43962 موظفـا في 141 شركـــة مختلفة ، وكانت النتيجـــة الى أن المعنوية تكـــون عاليـــة بين الذين عملـــوا بين سنـــة وخمس سنـــوات . (32) .

---

32) - راجع ، السيـــد خيري وآخـــرون : المصدر المذكور سابقا ، ص . 25-26 .

كما أن هناك دراســـة أثبتت أن المعنو يـــة تكون منخفضة فـــي سنوات العمل الثماني الأولى ، ثم تبدأ في الصعود بعد هذه المدة .(33) .

من هنا يتبين لنا أثــر الأقدميــة في المعنو يــة اذ أن العامل الـذي يقضــي مدة طو يلـــة في وظيفـــة معينـــة ، فانه يكون قد تمكن منها ، واكتسب خبرتها ، مما يجعله متلائمـــا ، و منسجما معها . كل هذا يــؤدي الى الاطمئـنـان و الرضـــى ، و بالتالي الى رفــع معنو يتـــه . و العكـــس .

د) ـ طو ل مـــدة العمـــل :

تعتبر طو ل مدة العمل عاملا من العوامـــل التي تؤثــرفي معنو ية العمال ، اذ تجـد بعـــض العمال ينتابهـــم القلق ، و التعب أثنــاء فتـــرة العمل . و هـــذا يعود الـــى عـــدم توافقهـــم مع أعمالهـــم من جهـــة ، و من جهـــة أخرى مع الوســـط الاجتماعـــي و التكنـــي الذي يعملـــون فيـــه . كل هـــذا يـــؤدي بهم الى الشعو ربمعنو يـــة منخفضة و العكس .

خامســا : عو امل اقتصادية عائدة الى الأجرة و ملحقاتهـــــا :

تعتبر الأجرة المصـــدر الأساسي للدخل بالنسبة لكثير من العمال ، و عليها تتو قف قدرتهم على اشباع حاجاتهم ، و رفع مستوى معيشتهم . فاذا قلت الأجو ر عن الحد المناسب هبطـــت بمستوى معيشـــة العمال ، و عجـــزت علـــى أن تكفـــل لهم الحياة الجديرة بكرامـــة الانســـــان (34) .

33) Voir: Delbert.C.Miller and William H.Form.Industrial Sociology: The Sociology of Work Organisations.second édition,N.Y Harper and Row;1964.P.711.

34) ـ راجع ، عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي . الطبعة الثانية . القاهـــرة : مكتبة غريب ، 1978 . ص . 234 .

أما نظـــرة العمال الى الأجـرة فانها تختلف باختلاف النمط الحضاري الذي يوجدون فيـــه . كما أن تقديـــر العمال الى الأجرة، انما يتأثـــرون الى حد كبيـــر بالقيم ، والمعايير السائدة . وبمـــدى ما تحققه الأجرة لهؤلاء العمال من اشبـــاع نفســـي واجتماعي . ومع أهمية الأجـــرة وحاجـة العمال اليها، الأأنـــه لا تعتبر الباعث الوحيـد للعمـــل، فكثيـــر من العمال تعــرض عليهم أعمال جـــديدة بأجور أعلــــى غير أنهم يـــريدون البقاء في أعمالهم ذات الأجرة الأقل، ان كانـــوا يعيشون في مناخ سيكولوجـي واجتماعي يرضـــون عنـــه .(35)

فالأجـرة اذا لم تحتفظ بالأهميـــة الأولـــى في رفع المعنوية . ذلك أن الأجـرة المرتفعـــة تعطي المعنويـــة العاليـة . والمهم في عنصـــر الأجـرة أن يتمكـــن الفـرد من العيـــش المناسب لـــه . وقد يؤثـــر عنصـــر الأجرة بشكـــل سلبـــي في المعنوية، اذا شعـــر الفـــرد أن نسبة الأجـــرة التي يتقاضاهـــا منخفضـــة بالنسبـــة لمستويات الأجـــور الأخرى في المنشـــأة التي يعمل بها بشكـــل رئيســـي أو خارجهـــا .

ونسبة مستويات الأجـور هي التي تعتبر عنصرا أساسيا في المعنوية، باعتبار أن مستوى الأجرة يرتبـط بشكـــل طبيعي بالمركز الاجتماعي والوظيفي في المنشـأة، خاصة اذا كانت الوظائف مرتبـة حسب التسلسل الوظيفي .(36) .

---

35) ـــ راجـــع ، نفس المصـــدر السابق: ص ـــ 326 .

36) ـــ راجـــع ، عادل جودة وغسان تلماوي : الكفاية الانتاجيـــــة، الطبعة الأولى ، دمشق . دار الفكر، 1972 . ص ـــ 271 ـــ 272 .

و نحن نعرف أن الأجرة و المرتبات ، و المعلومات . . . لا تمثل الاجزاء من حاجات العمال الكلية التي تزيد في حماسهم للعمل ، و ترفع كفاءتهم الانتاجية ، و تزيد ارتفاع معنويتهم . (37) .

و في بحث أجري اتضح أن العامل يفضل الاطمئنان على عمله ، يليه وجوده في ظروف مريحة للعمل ، ثم حسن معاملته ، و مراعاة كرامته ، و افساح المجال لشخصيته ، يلي ذلك تقديره و تقدير عمله ، وعلاقته مع زملائه في العمل ، أما الأجرة فتأتي بعد هذه الدوافع المختلفة . (38) .

و بهذا تتضح فكرة خطأ النظرة القديمة القائلة بأن الانسان يعمل لمجرد الحصول على القوت من طرف دراسات المعنوية ، و الاشباع المهني ، فالعمل اذ ينطوي على أشياء كثيرة بالنسبة للفرد و ليس مجرد الحصول على الأجرة . (39) .

سادساً : عوامل تعود الى العمال كأفراد :

هناك عوامل فردية تؤثر في معنوية العمال ، و هي عوامل مختلفة ، منها البيولوجي ، و منها النفسي .

أ) — العوامل البيولوجية :

تلعب العوامل البيولوجية دورا هاما في التأثير على معنوية العمال كأفراد في المنشأة . و نعدد منها ما يلي :

---

37) — راجع ، صالح الشبكشي : المصدر المذكور سابقا . ص 243 .

38) — راجع ، عبد الباسط محمد حسن : المصدر المذكور سابقا . ص 236 .

39) — راجع ، عبد الحميد مرسي : سيكولوجية المهن ، القاهرة ، دار النهضة العربية . 1962 . ص 22 — 23 .

1) _ الجنس :

يلعب الجنس دورا هاما في التأثير على نفسية العمال كأفراد في المنشأة ، ففي البلدان النامية مثلا تحتقر المرأة العاملة التي غالبا ما تعمل مع مجموعة من الرجال . و بالتالي فهي تعيش دائما في جو من القلق ، و الخوف و العزلة الذي تؤدي الى انخفاض معنويتها .

و هنا يلعب العامل الاجتماعي دوره الى جانب العامل **الجنسي** ، أما في البلاد المتقدمة ، فانها تعرف هي الأخرى الفارق بين معنوية الرجال و النساء ، لكن ليس بالحدة التي تعرفها البلاد النامية ، و هذا ما أكدت عليه الدراسة التي قام بها E.G.Bangel عن العلاقة بين الجنس و المعنوية و التي مفادها أن المعنوية عند النساء بالمؤسسات الصغرى و الكبرى أكبر من معنوية الرجال . (40) .

و هذا يعود الى نظرة المجتمع الى المرأة ، كما أن المرأة المتزوجة غالبا ما تكون معنويتها و هي تعمل أعلى من معنوية الرجل . و السبب في ذلك أنها لا تهتم بمشكلة البطالة التي تعيشها هذه البلاد . لأنها تحت كفالة زوجها .

2) _ السن :

تلعب السن كذلك دورا هاما في التأثير على معنوية العمال كأفراد فكبر السن يجعل العامل يحس بنوع من الاطمئنان داخل المنشأة . و يصبح لا يهتم كثيرا بما يفكر فيه الشباب العاملين من ترقية ، و أجرة ، أو عطل ... و يوضح Bange من خلال دراسته حول **السن و المعنوية**

40) Delbert Miller and William.H.FORM:OP.Cit.P.711.

فهو يرى أن المعنوية بالمؤسسات الصغرى تكبر مع السن . (41) .

و يمكن تعليل ذلك بأن المؤسسات الصغرى تحتوي على عدد قليل من العمال المتعارفين فيما بينهم ، و تربطهم علاقات مودة واحترام ، مما يجعل كبير السن في المقدمة من حيث الاحترام من طرف الجميع . مما يؤدي الى رفع معنويته .

كما أن المعنوية بالمؤسسات الكبرى تنزل مع كبر السن . (42) . وتعلل هذا بأن العامل الكبير في السن عندما يكون موجودا في منشأة تحتوي على عدد كبير من العمال الغير متعارفين ، و غير مترابطين فيما بينهم ، و بالتالي لا يعار الاهتمام بكبير السن . مما يؤدي الى خفض معنويته . و هنا يلعب العامل الاجتماعي دوره الى جانب العامل البيولوجي .

3) — المرض و سوء التغذية :

يؤدي المرض و سوء التغذية الى جعل العامل غير قادر على تأدية عمله على الوجه المطلوب . و خاصة اذا كان العمل يتطلب منه جهدا عضليا و فكريا كبيرا . كل هذا يؤدي به الى الشعور بالعجز في تأدية عمله ، بالاضافة الى تأخره و تغيبه الكثير . . . كل هذا يؤدي به الى الشعور بمعنوية منخفضة .

41) voir Ibid.p.711.

42) voir Ibid.p.712.

4) - التعب العصبي :

يعد التعب العصبي ، كذلك ، من بين العوامل التي تؤثر في معنوية العامل . فالعامل المصاب بتعب عصبي ، لا يستطيع القيام بعمله بكل دقة و تنظيم ، كما أنه يكون سريع الانفعال مع زملائه في العمل ، أو حتى مع أفراد أسرته . . . كل هذا يؤدي به الى معنوية منخفضة .

5) - ضعف البنية الجسدية :

ان العامل صاحب البنية الجسدية الضعيفة ، يشعر بالنقص ، و العجز في أداء عمله ، بالاضافة الى تمارضه ، و تغيبه الكثير عن العمل . . . كل هذا يؤدي به الى معاناة المعنوية المنخفضة .

ب) - العوامل النفسية :

كما أن للعوامل النفسية تأثيرا على معنوية العامل ، و نذكر منها مايلي :

1) - القلق :

ان للصناعة المعاصرة ، و مايتعلق بها من صراع و احتكاك شديد بين الناس ، و التنافس المرير بينهم ، و الظروف الاقتصادية القلقة ، و البطالة الى غير ذلك من الظروف التي تستفز الفرد ، و تثير في نفسيته العداوة و البغضاء و القلق . . . (43) .

---

43) - راجع ، أحمد عزت راجح : المصدر المذكور سابقا . ص - 581 .

في هذه الوضعية القلقة يصبح العامل مضطربا نفسيا، الأمر الذي يؤدي به الى معنوية منخفضة .

2) الاحباط :

يعد الاحباط من أهم ، و أكثر العوامل النفسية التي تؤثر على معنوية العامل في الصناعة ، و بالتالي في انتاجه .

و قد عرف كل من كرتش و كرتشفيلد D.Krech Et Krutchfield الاحباط بقولهما : ((فالاحباط ، أي تعذر ابلوغ ميل لهدفه، و اخفاق تطور توتر ، يمكن أن يؤدي الى سلوكات مختلفة من التكيف الناجح أوالفاشل (44)

فالاحباط حسب هذا التعريف ناجم عن تعذر الشخص عن الوصول الى الهدف المرغوب فيه . مما يؤدي في النهاية الى سلوكات مختلفة من التكيف الناجح أو الفاشل .

و الاحباط لا يقتصر في اصابته على أحد الأعضاء فقط ، و انما يتعدى الى جميع أعضاء الجماعة . مما يؤدي بالجماعة الى الشعور بمعنوية منخفضة .

---

44) Krech et Krutchfield : Theorie et problémes de psycologie Sociale, Tome I traduction Française Paris P.U.F. 1952. P.36.

و يعبر الأحباط عن نفسه بمظاهر عديدة هي بأغلبها مرضية و شاذة ، و أهمها ، أربعة هي : العدوان ، و النكوص ، و التثبت ، و الاستسلام . (45) .

و نتكلم باختصار عن كل مظهر على حدى ، و أثره في المعنوية :

أ) — العدوان :

هو عبارة عن رغبة تدفع الشخص الى أن يكون قاسيا ، و عنيفا ، و ميالا الى تسبب الالم للآخرين ، أو تدمير أو تحطيم الأشياء الموجه ضدها . (46) .

و هذه الحالة من الشعور تجعل العامل ناقما عن وضعه ، مما يؤدي به الى أن يتصرف تصرفات غير معقولة ، و مقبولة ، و هذا ما يظهر لنا بأن هذا العامل يتميز بمعنوية منخفضة .

ب) — النكوص :

و يعني أن الشخص الذي يعاني الحرمان أو الاحباط يلجأ الى حل مشاكله بطرائق و أساليب بدائية ، عند ما لا يستطيع حلها بالأساليب المألوفة ، و هذا ما يعود الى وضعه في مواجهة القضايا بطرائق منطقية . (47) .

---

45) — رتجع ، منير مشابيك موسى : علم الاجتماع الصناعي : الفصل الحادي عشر اغتراب العمل الصناعي و احباطه محاضرات ألقيت في معهد العلوم الاجتماعية عام 1980 — 1981 .

46) — راجع : نفس المصدر السابق .

47) — راجع : نفس المصدر السابق .

وهذا مايحدث لدى العامل اضطرابا، وعدم اتزانه في تصرفاته، وأعماله مما يسبب له اضطرابا في معنويته وانخفاضا .

ج) - التجمد أو التثبت :

ويعني الدافع الاضطراري الذي يدفع الشخص الى الاستمرار في القيام بعمل ليس له قيمة تلاؤمية، ويردد الشخص نفس الفعل دون الوصول الى نتيجة مرضية .(48) .

وهذا النوع من العمل يجعل العامل يعيش في حال من النقمة والحقد على الآخرين، مما يجعلنا نقول أنه يتميز بمعنوية منخفضة .

د) - الاستسلام أو القصور :

ويعني أن ييأس المحروم أو المحبط من امكان الخلاص من وضعه، فيستسلم ويخضع وتصبح نفسيته مهزومة، ويشعر بأن لا مخرج لها، ولا مناص، ويظهر الاستسلام على الأشخاص العاطلين عن العمل .(49) .

وعندما يكون الشخص في هذه الحالة من الاستسلام والخضوع والامتثال، يصبح غير قادر على مواجهة العراقيل التي تواجهه . وفي هذه الحالة نقول أنه يتميز بمعنوية منخفضة .

---

48) - راجع : نفس المصدر السابق .

49) - راجع : نفس المصدر السابق .

كما أن للاحباط مواقف ، و مظاهر تظهر على سلوك العامل في المصنع هي :

1) ـ حوادث العمل و الأمراض التي يسببها العمل في المصنع .
2) ـ التغيب عن العمل و المشاركة في الاضرابات العمالية .
3) ـ العصابات ، و الاعتدال الصحي و التعب الصناعي .
4) ـ تغيير العمل ، يفكر العامل في تغيير العمل بسبب القلق ، و التوتر العاطفي .
5) ـ انخفاض الانتاج كما ، و تدني نوعيته . (50)

كل هذه المواقف و المظاهر متداخلة تبين لنا وضعية العامل المحبط ، كما أن هذه المواقف و المظاهر لا تقتصر على أحد أعضاء الجماعة (المحبط) بل قد تصيب أعضاء الجماعة بأكملهم ، مما ينتج عنه التغيب و الوقوع في الحوادث و تغيير العمل ، و الاضرابات . . . الخ .

اذ أن الجماعة الذي تعاني الاحباط تصبح في حال غير عادية من حيث تصرفاتها ، و معاملتها ، سواء مع الجماعات الأخرى ، أو مع الادارة ، أو مع الناس خارج المنشأة ، مما يجعلها تظهر علامات أو مظاهر المعنوية المنخفضة ، و العكس .

3) ـ التفاؤل و التشاؤم :

يعد التفاؤل و التشاؤم من العوامل النفسية المؤثرة على نفسية العامل ، فالعامل المتفائل نراه في حالة من الاطمئنان النفسي ، و الرضى الوجداني ، مما يؤدي به الى التعلق

---

50) ـ راجع ، براون : علم النفس الاجتماعي في الصناعة . ترجمة السيد خيري و آخرون . الطبعة الثالثة ، القاهرة ، دار المعارف ، بدون تاريخ . ص . 282 .

بمعنوية مرتفعة ، والعكس ، اذا كان متشائما فانه يصاب بحالة من التأزم ، والقلق والاضطراب النفسي ، وعدم الاطمئنان ... الامر الذي يؤدي به الى الشعور بمعنوية منخفضة .

4) — الحرمان الجنسي :

ان الحرمان الجنسي يعد من العوامل المثيرة للقلق ، والاضطراب ، والتأزم النفسي ، فالعامل المحروم جنسيا فانه يكون في وضعية غير عادية من حيث تصرفاته ومعاملته سواء في المنشأة أو خارجها . الأمر الذي يجعله ناقما عن بقية الأعضاء الآخرين ، كل هذه **العوامل** تؤدي بالعامل المحروم جنسيا الى الشعور بمعنوية منخفضة ، والعكس ، أي اذا كان غير محروم جنسيا فاننا نراه **يشعر بمعنوية مرتفعة .**

5) — الدوافع والحاجات :

ويؤثر في المعنوية ايجابا وسلبا ، اشباع أو عدم اشباع الحاجات الأساسية لأعضاء جماعة العمل ، أي أن اشباع الحاجات الأساسية لهؤلاء ، انما هو اشباع لدوافعهم ، واشباع دوافعهم ، يؤدي بالضرورة الى الرضا عن العمل . غير أن هذا الرضا لا يكون كاملا الا بالعمل على رفع معنوية العاملين . (51) .

وهذا ما تعرض له (ماسلو) Maslow في نظريته التي قال فيها أن الحاجات الانسانية تتندرج في أهميتها ، فتأتي الحاجات الفيزيولوجية في المرتبة الأولى ، يليها الحاجات السيكولوجية ، ثم تأتي الحاجة الى الأمن ، ثم الحاجة الى الانتماء والقبول الاجتماعي ، ثم الحاجة

---

51) — راجع ، زيدان عبد الباقي : المصدر المذكور سابقا . ص — 160 .

الى الاحترام و التقديره و أخيرا الحاجة الى تأكيد الذات في أعلى سلم الحاجات . (52) .

و هذا ما أكدت عليه البحوث التي قام بها (التون مايو) في مصانع هاو ثورن الى أن العامل هو أولا و قبل كل شيء انسان له دوافع و احتياجات ، و مشاعر و أن تحسين انتاجية العاملين يجب أن ينصرف على الو تير الحسابي، ونعني معنو يتهم . و لقد أثبتت هذه الدراسة أن رفع مستوى الانتاج انما ينبني على ركيزتين، هما : الركيزة التقنية و الركيزة الانسانية . (53) .

غير أن الكثير من الباحثين ينظرون الى أن دوافع العمل تدور حول هاتين القاعدتين :

1) ــ المال هو الباعث الى العمل .
2) ــ الخوف من البطالة .

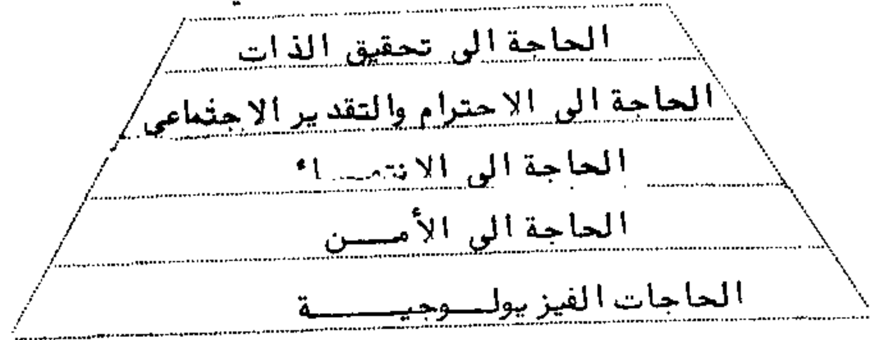
غير أن الأبحاث في مجال علم النفس الصناعي و علم الاجتماع الصناعي قد أوضحت بجلاء أن للعمل بواعث أخرى غير المال ، كما أوضحت أيضا أن الخوف من البطالة دافع سلبي قوي ، لا لأنه يحرم العامل من كثير من حاجاته المادية فحسب ، بل لأن العمل يربط الفرد بالمجتمع و يمنحه مكانة اجتماعية . (54)

---

52) ــ راجع ، زكي محمد هاشم : المصدر المذكور سابقا . ص ــ 271 .
53) ــ راجع : نفس المصدر السابق : ص ــ 245 .
54) ــ راجع ، عبد الحميد مرسي : المصدر المذكور سابقا . ص ــ 23 .

و من جهة النظـرة المهنية رتب (ماسلو) Maslow الحاجات الانسانية بطريقـة هرميـة بالنسبة لقـو ة الحاجات ، و فاعليتهـــا ، و يلاحظ أن كل حاجـــة من الحاجات لا تعلن عن نفسها ، الا اذا أشبعت الحاجة التي قبلها في الترتيـــب الهرمـــي .

و يمكن لنا تصور تدرن الحاجات الانسانية في تدرج هرمـــي و فقا لنظريـــة (ماسلو) على النحو التالـــي :



شكل رقم (1) هرم الحاجات عند ماسلـو . (55)

و طبقا لهذه النظريـة فان اشباع الفـرد لحاجة من الحاجات بدرجة مقبولة يتولد عنـــه ظهور حاجة أخرى على مستوى أعلـــى تلـي الحاجـة الأولى فـي الترتيب و يـؤدي اشبـاع هذه الحاجـة الى ظهور حاجة ثالثـــة . و هكذا (56) .

كما أن المعنوية تتأثر بمستوى و درجـة تحقيـق هـــذه الحاجات ، أي أنـه كلما أشبعت الحاجات بدرجـة مطلوبة أدى ذلـك الى ارتفاع المعنوية ، أما اذا لم تشبع هذه الحاجات بدرجة مقبولـــة و مطلوبة أدى ذلك الى انخفاض المعنويـــة .

---

55) ـ نقلا : عن زكي محمود هاشم : المصدر المذكور سابقا . ص ـ 273 .
56) ـ راجع ، نفس المصدر السابق : ص ـ 271 .

٤) - ميل العامل الى عمله:

من أهم العوامل التي تشعر العامل بالسعادة و الرضا هو ميله الى عمله، و من أشق الأمور على النفس أن يقوم العامل بعمل لا يميل اليه، و يتحقق ميل العامل الى عمله بحسن اختيار المسؤولين لهذا العامل، فنحن نعرف أن هذا الاختيار قد يتم في بعض الأحيان بطرق غير دقيقة، و يدخل فيه الوساطات و المحسوبيات التي يلجأ اليها العامل في كثير من الظروف للحصول على عمل حتى و لو لم يتفق مع تخصصه أو كفاءته أو ميوله، و لكنه يكون مضطر له سعيا وراء الرزق. (57).

و تظهر قيمة ميل العامل الى عمله بوضوح اذا لاحظنا العامل عندما يقوم بعمل يهواه، فانه يظل في أدائه ساعات طويلة دون أن يمل رغم ما فيه من متاعب و اجهاد، بل تظهر عليه السعادة و الشعور بالانتصار، و الفوز و الاشباع النفسي، كما أن العامل اذا ما اتفق عمله مع ميوله وقدراته العقلية و النفسية و الجسدية فانه يبدع فيه و يتفانى في اتقانه و لا يعبأ بالوقت أو الجهد أو التعب الذي يصرفه فيه، ثم أن زيادة الخبرة التي يكتسبها من ذلك العمل و التقدير الذي يناله من رؤسائه لأداء عمله بهذه الصورة التي كرس فيها وقته و استغل فيها مواهبه، و قدراته، كل هذه تزيد من ثقته و تدفعه الى المزيد من بذل الجهد و التمسك بهذا العمل الأمر الذي يرفع معنويته.

---

57) - راجع، صالح الشبكي: المصدر المذكور سابقا: ص-239.

فالعامل في وظيفته يمثل حصيلة كبيرة من العوامل السيكولوجية منها ما يتعلق بنشئته و خبرته التي اكتسبها على مر السنين و منها ما يتعلق بالميول الكامنة في نفسه، و منها ما يتعلق بآماله و طموحه وغير ذلك من العوامل المتعددة . و من هنا تبرز أهمية المهارة و الدقة في اختيار الموظف للعمل المناسب له . كما أن العمال الذين سبق أن اختاروهم لأعمال يميلون اليها لا يصح نقلهم الى أعمال اخرى لا يميلون اليها، لأن ذلك يؤدي بهم الى الاهمال، و التغيب و التمارض، و تعطيل العمل و عدم المبالات . . . لأن العمل أصبح غير مناسب لهم ، ولا يتماشى مع ميولهم و رغباتهم .(58) .

الأمر الذي يخفض معنويتهم . و من المعروف سيكولوجيا أن العامل يعتبر العمل الذي يقوم به ولا يميل اليه كأنه نوع من الظلم أنزله عليه حظه .(59) .

سابعا : عوامل تعود الى البيئة الاجتماعية للعمال خارج المنشأة :

و يقصد بالبيئة الاجتماعية للعمال خارج المنشأة مجموعة من العوامل الخارجية التي تحيط بالعمال في المجتمع الذين يعيشون فيه . فسلوك العمال يتأثر الى حد كبير بالظروف الاجتماعية ، و الاقتصادية و السياسية للمجتمع ، كما يتأثرون أيضا بالعادات و التقاليد ، و القيم التي تسود المجتمع .

---

58) - راجع ، نفس المصدر السابق . ص - 240 .

59) - راجع ، نفس المصدر السابق . ص - 241 .

و تتكون البيئة الاجتماعية للعمال خارج المنشأة من مكونات عديدة نذكر منها :

أ) ـ المشاكل الأسرية :

ان المشاكل، و الاضطرابات الأسرية تعد من أبرز العوامل الخارجية التي تؤدي الى سخط العامل، بل و الى سوء توافقه مع عمله. فالعامل الذي يشقى من ظروف بيئته الأسرية فانه يكون حاملا للهم، فريسة للتأزم النفسي، قريب من العدوان . . . و من أهم هذه المشاكل الأسرية :

1) ـ الشقاق بين الزوجين .
2) ـ انحراف أحد أبنائه .
3) ـ مرض مزمن لدى أفراد أسرته . (60)
4) ـ الطلاق .
5) ـ اختلاف المستوى الثقافي و البيئي بين الزوجين .
6) ـ الاختلاف الديني بين الزوجين .
7) ـ التفاوت الكبير في السن بين الزوجين .

من خلال هذه المشاكل يتبين لنا أثر البيئة الأسرية في التأثير على نفسية العامل، و بالتالي على معنويته .

فالعامل الذي يكون محاطا بجملة من المشاكل الأسرية، المتنوعة، يكون بدون شك ساخطا عن هذه الأسرة و لا يريد البقاء فيها، مما يؤدي به الى سوء توافقه مع عمله، من جهة، و من جهة أخرى مع بقية الأشخاص الآخرين، مما ينتج عنه القلق، و التأزم، والاضطرابات النفسية لديه، الامر الذي يجعله يشعر بمعنوية منخفضة و العكس

---

60) ـ راجع، أحمد عزت راجح : المصدر المذكور سابقا . ص ـ 540 .

أي اذا لم تكن هناك مشاكل أسرية فان هذا يجعل العامل يشعر بالاطمئنان النفسي و الرضي الوجداني . و بالتالي فهو يشعر بمعنوية مرتفعة .

ب) ــ السكن :

ان السكن يتصل مباشرة بصحة العامل اتصالا و ثيقا، و له أيضا أهمية من حيث تأثيره الاجتماعي و المادي و النفساني في حياة العامل و أسرته و بالتالي في المجتمع الذي يعيش فيه . (61) .

نلاحظ من هنا أن السكن يعد من بين العوامل الهامة التي لها تأثير على نفسية العامل و بالتالي على معنويته . فالعامل الذي لا يسكن في مسكن لائق و محترم ، يشعر بالظلم ، و الاحتقار و الهوان ، و التوتر النفسي ، مما يجعله يمتاز بمعنوية منخفضة . و العكس أي اذا كان يسكن في مسكن قريب من مكان عمله، و تتوفر فيه الشروط الصحية و الأمن . . . فاننا نجده يعيش حالة من الرضى و الاطمئنان . الامر الذي يجعله يشعر بمعنوية مرتفعة .

فالمساكن التي يعيش فيها العمال يجب أن تتوفر فيها الشروط الصحية و الهندسية ، و أن تكون قريبة من أماكن عملهم ، و أن يكون ايجارها مناسبا مع دخل العامل . (62) .

جـ) ــ الفقر :

يعد الفقر كذلك من بين العوامل البارزة والاساسية في التأثير على معنوية العمال ، فالعمال الفقراء نراهم في وضعية اقتصادية لا تسمح لهم بالحصول على المتطلبات ، و الحاجات الضرورية لأفراد أسرهم ،

---

61) ــ راجع ، عبد السلام حبيب : مشاكل العمل و العمال ، القاهرة ، مكتبة النهضة العربية . 1951 . ص 103 .

62) ــ راجع ، نفس المصدر السابق : ص 103 .

مما يؤدي بهم الى الشعور بالغبن، و الظلم و الحرمان عند ما يرون غيرهم يتمتعون بخيرات لا يستطيعون الحصول عليها، و لو على البعض منها .

كل هذا يؤدي بهم الى الشعور بالتوتر، و الاحباط نتيجة لأوضاعهم و بالتالي يعانون من معنوية منخفضة .

د) ـ الاتجاه السياسي و الايديولوجي:

و يقصد به المناخ السياسي السائد في المجتمع ، من حيث شكل نظام الحكم ، و علاقة الحاكم بالمحكوم ، و مدى تمتع العمال بالحرية السياسية ، و نمط الحكم السائد فيها اذا كان يتصف بالديمقراطية أو بالدكتاتورية ، و حرية العمال في التعبير عن آرائهم ، و اعتناق المذاهب التي يرغبونها . فاذا ما توفر المناخ السياسي الصالح فاننا نتوقع أنماطا سلوكية ايجابية في التعبير عن الرأي ، و احترام النفس و الغير و عدم الخوف و التجديد و الابتكار . (63) .

و يمكن أن يكون الاتجاه السياسي و الايديولوجي لدى العمال سببا في تمردهم خاصة اذا كانوا ينتمون الى حزب و صاحب العمل الى حزب آخر، أو كان العمال في اتجاه اشتراكي أو ثوري أو فوضوي معاد للنظام الرأسمالي و الملكية الخاصة ، فاختلاف الآراء و الاتجاهات و الافكار، و تشبع العمال بأفكار حزبية تجعلهم يعملون على عرقلة سير المنشأة و تخريبها ، الأمر الذي يجعلهم يتحلون بمعنوية منخفضة في العمل ، و معنوية مرتفعة في النضال .

---

63) ـ راجع ، ابراهيم الغمري : السلوك الانساني ، الاسكندرية . دار الجامعات المصرية . 1979 . ص ـ 55 .

و مازالت بعض الدول الصناعيـــة الرأسمالية تعيش هذه الظاهـرة وخاصة في فرنسا وايطاليا أما في الدول الاشتراكيـــة فالأمـــر يختلـــف لأن الادارة والعمال ينتمـــون الى حزب واحـــد ويتبنـــون ايديولوجيـة واحدة . والدول الاشتراكية تعمل على الحـد من الخلافات في المنشــأة وذلك باتخاذ عـدة اجراءات منها مشاركـــة العمال في الادارة ، والارباح ، والادلاء بالرأي ... الخ ، وهدفها هو جعل العمال والادارة يعيشـون جوا من التفاهم والوئـام مما يكون سببا في رفـع معنويـة العمال .

ه) ـ الاتجــاه النقابــي :

ويمكن أن يكون الاتجاه النقابـــي سببا في تمرد العمال . فاذا كـان رهـــط عمالي منتسب الى نقابـة مؤيـــدة للنظام القائـم في المنشأة (مثلا ، النظـام الرأسمالي أو الاشتراكـــي) ، فان هذا الرهـــط العمالي يدافع ، ويعمل لصالح المنشـــأة مما يـــؤدي بـــه الى التحلـــي بمعنويـــة مرتفعـــــة . أما اذا كان هذا الرهـــط العمالي منتســـب الى نقابـــة معارضـــة للنظـــام القائـــم في المنشـــأة ، فانـــه يعمل علـــى تخـــريب ، وعرقلـــة سيـــر المنشـــأة ، الأمـــر الذي يـــؤدي بـــه الى التحلـــي بمعنويـــة مرتفعـــة في النضال ومعنويـــة منخفضـــة في العمل والانتـــاج .

و) ـ أصـــل المنشـــأ :

والاصل المنشـأ كذلك ، تأثيـــر في معنوية العمال ، فالعمـــــال الذين يهاجرون من الريـــف الى المدينـــة ، يحملون عادات ، وتقاليـــد ، وقيمـــا ، قد لا تتماشـــى مع الوسط المتحضر ، نظـــرا للاختلاف الموجود مابين الوسط القديـــم ، والوسط الجديد من حيث النظم ، والمعامـــلات ، والقيـــم ... الخ ، مما يصعب عليهـــم الاندماج بسهولة في الوسط الجديد (المتحضـــر) وفي هذه الحالة ، يشعرون بالقلـــق ، والاضطـــراب ، والتوتر النفسي ، وعدم الاطمئنان ، الأمـــر الذي يـــؤدي الـــى انخفـــاض معنويتهـــم .

ز) ـ الطبقة الاجتماعية :

تعد الطبقة الاجتماعية التي ينتمي اليها العامل ، من العوامل التي تجعله يشعر بمعنوية مرتفعة أو منخفضة . فالعامل الذي ينتمي الى طبقة عمالية كادحة ، يكون في وضعية لا تسمح له بالحصول على المتطلبات و الحاجات الضرورية بالاضافة الى المعيشة القسوة التي يعيشها مما يجعله يشعر بالظلم ، و الغبن ، و الاحتقار ، و بالتالي يعاني من معنوية منخفضة . أما العامل الذي ينتمي الى طبقة عمالية فلا حية ، فانه يستطيع الحصول على بعض المتطلبات ، و الحاجات الضرورية ، التي لا يستطيع الحصول عليها العامل الكادح ، كل هذا يؤدي به الى التحلي بمعنوية مرتفعة .

أما العامل الذي ينتمي الى طبقة بورجوازية صغيرة فيكون أحسن حالا من العاملين السابقين ، فهو يعيش معيشة غير شاقة ، و لا مملة . و هذا يعود الى الظروف الاقتصادية و الاجتماعية الملائمة . . . كل هذا يؤدي به الى التحلي بمعنوية مرتفعة .

ح) ـ الدين :

العامل الذي يدين بديانة معينة يحاول بكل الوسائل ، نشرها و الدفاع عنها ، و لا يريد الطعن فيها هذا من جهة ، و من جهة أخرى ، فانه يميل الى الجماعات التي تدين بديانته ،

لما يجده فيها من الاطمئنان، و الرضى النفسي و الوجداني ، كل هذا ينعكس على معنوية العامل و يجعله يمتلك معنوية مرتفعة ، أما وجوده في جماعة مخالفة لديانته فيجعله ناقما و غير راض عن وضعيته ، و مضطربا نفسيا ، الأمر الذي يجعله يتحلى بمعنوية منخفضة .

ط) ـ المركز (المكانة) الاجتماعي خارج المنشأة :

ان مركز العامل أو مكانته خارج المنشأة تؤثر في معنويته ، فالعامل المقدر و المحترم من طرف أعضاء المجتمع يمتلك معنوية مرتفعة ، أما العامل المنبوذ وغير المقدر، و المحترم من طرف أعضاء المجتمع نجده يتحلى بمعنوية منخفضة .

_ الفصل الثالث _

أثر المعنوية في الانتاج

تمهيد :

لقد حاول كثير من العلماء الكشف عن أثر المعنوية في الانتاج بأي ايجاد علاقة بين المعنوية و الانتاج ، بمعنى أن المعنوية المرتفعة يصاحبها ارتفاع في الانتاج و العكس. اذا ما مدى تأثير المعنوية في الانتاج ؟ من خلال هذا التمهيد نستطيع أن نتطرق الى أثر المعنوية و تماسك رهط أو جماعة العمل في الانتاج ، على اعتبار أن التماسك مظهر من مظاهر المعنوية المرتفعة ، ثم الى تجارب هاوثورن و نتائجها .

أولا : _ أثر المعنوية في الانتاج :

قارن بعض العلماء ، و منهم كاتز و هيمان (Katz et Himan) بين خمس ورش لصناعة السفن ، كانت تختلف فيما بينها من حيث مستوى المعنوية ، و من حيث عدد كبير من المتغيرات (Variables) مثل :

1) _ الظروف المعيشية :
2) _ العلاقات بين العمال و الادارة .
3) _ و مستوى الانتاج .

فوجدوا أن هناك علاقة سببية دائرية بين المعنوية والانتاج ، بمعنى ارتفاع المعنوية يؤدي الى زيادة الانتاج ، وزيادة الانتاج تؤدي بدورها الى ارتفاع المعنوية ، وعلى هذا فقد وجدوا أن الانتاج يظل مرتفعا رغم سوء الأحوال المعيشية للعمال فيما اذا كان هؤلاء العمال يشعرون بالفخر والاعتزاز بنجاحهم في العمل . وقد تكون الظروف المعيشية حسنة ، ولكن عدم استقرار سياسة الشركة على انتاج ثابت ، مثلا ، قد يؤدي الى شعور العمال بالقلق وعدم الأمن . (1) .

غير أننا نعتقد أن صياغة تعميم على هذا النحو ، بمعنى أن المعنوية العالية يصاحبها دائما ارتفاع في معدلات الانتاج ، والعكس صحيح ، يجب أن نأخذ في اعتبارها تعريف المعنوية .

فاذا كنا نعرف المعنوية في ضوء الرضا عن العمل ، فليس من المتوقع اذن أن نجد علاقة طردية بين المعنوية والانتاج . ذلك أن العمال قد يكونون على درجة عالية من الرضا عن أعمالهم ، ومع ذلك فلا يتوفر لديهم الدافع لزيادة الانتاج . وفي ضوء تلك النظرة يرفض معظم الباحثين تعريف المعنوية بالرجوع الى فكرة الرضا عن العمل . الا أننا نجد عددا من الباحثين في ميدان التنظيم ينظرون الى مفهوم المعنوية من زاويتين هما :

1) ـ العواطف والمشاعر التي يكنها الأفراد تجاه بعضهم البعض .

2) ـ تمثل عواطفهم ومشاعرهم نحو التنظيم ، والالتزام الجماعي ، لتحقيق الأهداف التنظيمية .

---

1) ـ راجع ، لويس كامل مليكة : سيكولوجية الجماعات والقيادة . الطبعة الثالثة . القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية . 1970 . ص . 490 .

ووفقا لذلك ، يصبح من الممكن أن نذهب الى القول أن هناك ارتباطا ايجابيا بين المعنوية العالية وارتفاع معدلات الانتاج . ويرجع ذلك الى أن رفع الانتاج يمثل هدفا للجماعة تسعى الى تحقيقه بنجوع عال ، اذا ماقورنت تلك الجماعة بجماعة أخرى لم تجعل من رفع معدل انتاجها هدفا جماعيا . (2) .

ومن جهة أخرى يمكن القول أن ارتفاع الانتاج قد لايكون مؤثرا على ارتفاع المعنوية ، بل قد يكون نتيجة مباشرة لاجراءات صارمة . فالمعنوية ليست مرادفة لرضا أعضاء الرهط (الجماعة) عن أعمالهم . اذ ، قد يكون العامل كارها لعمله في الوقت الذي يتمتع بمعنوية عالية ، فهو يتعاون مع زملائه على انجاز الاهداف التي تسعى الجماعة اليها . (3) .

اذن هناك ارتباط وثيق بين المعنوية والانتاج . ولكن هذا الارتباط ليس مطلقا ، بمعنى أن نسبة الارتفاع في المعنوية لاتعادل بالضرورة نفس نسبة الارتفاع في الانتاج . (4) .

---

2) — راجع ، محمد الجوهري وآخرون : ميادين علم الاجتماع . الطبعة الخامسة ، القاهرة ، دار المعارف . 1980 . ص . 221 — 222 .

3) — راجع ، محمد الشكرجي : ادارة المشاريع الصناعية (الادارة الصناعية) الجزء الثاني . بيروت . مطابع دار الكتب . 1968 . ص . 271 .

4) — راجع ، صالح الشبكشي : العلاقات الانسانية في الادارة . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة ، 1969 ص . 245 .

أي اذا حصلت زيادة 10٪ في المعنوية ، مثلا ، فان هذه الزيادة لا تضمن نفس الزيادة النسبية في الانتاج و العكس.(5) .

و قد نجد أن ادارة معينة تعمل على رفع المعنوية بين العمال ، و مع ذلك فان انتاجهم يكون قليلا ، ذلك لأن الادارة بثت في نفوس هؤلاء العمال روح التواكل و التكاسل ، و الانصراف الى تحقيق الحاجات الشخصية و الاهتمام فيها دون الاهتمام في مصلحة العمل ذاته ، و على ذلك كان من الأهمية بمكان أن تراعي الادارة التوازن بين حاجات العمال و حاجات العمل و أهدافه . و قد تلجأ الادارة أيضا الى الضغط على العمال لينتجوا انتاجا عاليا . و قد تنجح الادارة في ذلك مع تأكدها من ضعف المعنوية عندهم . فمن المحتمل الحصول على انتاج عال مع شيوع المعنوية الضعيفة ، و لكن ليس من المحتمل أن يظل الحال هكذا على المدى الطويل . اذ أن النفس البشرية لا تقبل الضيق ، و التوترات النفسية و الصراعات ، بل هي تدفعها بشتى الوسائل و الطرق حتى يحدث التوازن ، و طلب الانتاج العالي مع المعنوية الضعيفة يعتبر من الامور التي تخلق الصراعات النفسية و التوترات المختلفة . و اذا كانت للنفس الانسانية القدرة على السيطرة على هذه الصراعات و التوترات ، فان ذلك يكون لفترة محدودة تحاول بعدها التخلص منها بشتى الوسائل ، منها : التراخي في الانتاج ، و الاهمال ، و ابداء السخط ، و التبرم ، و كراهة العمل و شيوع الاخطاء فيه . (6) .

---

5) ـ راجع ، محمد الشركرجي : المصدر المذكور سابقا ، ص. 272 .

6) ـ راجع ، صالح الشبكشي : المصدر المذكور سابقا ، ص. 245ـ246 .

كما أن ضعف المعنوية يؤدي الى التغيب ، و الدوران ، و الاحتجاج ، و المعارضة . . . وكل هذا ينعكس على الانتاج .(7) .

كما أن تحسين الظروف الجغرافية للعمل كالاضاءة ، و التهوية ، و درجة الحرارة و الرطوبة ، لدى جماعة العمل ، و توفير الاجور العادلة ، و فض المنازعات فيما بين العمال ، و فيما بينهم و بين الادارة ، و العمل على القضاء على أسباب الشكاوي و التظلمات بينهم ، كل هذا يؤدي الى رفع معنويتهم ، و بالتالي الى زيادة انتاجهم .(8) .

بالاضافة الى أن اشتراك العمال في اتخاذ القرارات ، و في المناقشات الجماعية فيما يتعلق بظروف عملهم ، يؤدي الى رفع المعنوية ، و زيادة معدلات الانتاج .(9) .

ثانيا : — العلاقة بين تماسك الجماعة و انتاجها :

من خلال بعض البحوث التي أجريت حول دراسة خصائص جماعات العمل ذات الانتاج المرتفع ، و ذات الانتاج المنخفض ، و في قسم من هذه البحوث كانت تدرس درجة تماسك الجماعات المختلفة ،

---

7) voir: Georges Friedman et Pierre Naville (directeur): traité de sociologie du travail. Tome II, Paris A.Colin Seconde Edition 1964. P.135.136.

8) — راجع ، عبد الرحمن محمد عيسوي : علم النفس و الانتاج . الأسكندرية ، مؤسسة دار الشباب الجامعية ، بدون تاريخ ، ص . 103 .

9) — راجع ، محمد الجوهري و آخرون : المصدر المذكور سابقا . ص. 225 .

وكانت احدى النتائج غير المتوقعة لهذه البحوث أن بعض الجماعات المتماسكة ، كان معدل انتاجها كمعدل انتاج الجماعات غير المتماسكة ، وأن بعض الجماعات ذات التماسك المتين كان يتراوح انتاجها بين الارتفاع الشديد والانخفاض الشديد ، ما لوحظ في هذه البحوث أن الجماعات المتماسكة يتميز أعضاؤها بأنهم يميلون الى الانتاج على نفس المستوى ، هو المستوى الذي تختاره الجماعة وترتضيه .

وبعبارة أخرى فالانتاج يرتفع أو ينخفض تبعا لاتجاه تأثير الجماعة . وبما أن تأثير الجماعة المتماسكة في أعضائها أقوى وأكبر من تأثير الجماعة غير المتماسكة في أعضائها ، فان مستوى انتاج الجماعة المتماسكة قد ينخفض عن مستوى انتاج الجماعة غير المتماسكة ، اذا ما رأت الجماعة الأولى ضرورة الهبوط بمستوى الانتاج .

فاذا كانت أهداف الجماعة ومصالحها وحاجاتها تتفق مع أهداف المنشأة مال الانتاج الى الزيادة ، واذا كان العكس مالت الجماعة الى كبح الانتاج والحد منه . وقد يزداد تماسك الجماعة نتيجة لوقوفها ضد رئيسها ، ولاحباط جهود الشركة وأهدافها عن قصد صريح ، أو يزداد هذا التماسك لا لمناهضة أهداف الشركة ، بل لبلوغ هذه الأهداف وتحقيقها تظافرا مع رئيسها . ففي الحالة الاولى ينخفض مستوى الانتاج ، أما في الثانية فيرتفع . (10) .

---

10) — راجع ، أحمد عزت راجح : علم النفس الصناعي . الاسكندرية . الدار القومية للطباعة والنشر ، 1965 . ص، 520—521 .

ولكن ارتفاع المعنوية والتماسك لا يؤدي دائما الى رفع الانتاج ، وانما قد يؤدي أحيانا الى كبحه (تقييده) من قبل رهط العمل . وهذا ما أكدته تجارب هاوثورن ، اذ لاحظ الباحثون أن هناك ميلا من طرف العمال الى كبح الانتاج عند مستوى معين يتناسب مع ما ترسمه جماعة العمل . ولا يمكن لأحد من أعضاء هذه الجماعة أن يزيد عن الحد المسموح له من قبلها . (11) .

ثالثا : - تجارب هاوثورن ونتائجها :

لتجارب هاوثورن أثر بالغ الاهمية في اختبار بعض الافتراضات الكلاسيكية التي كانت من قبل ، والتي كانت ترى أن مستوى الانتاج يتحدد بمجموعة من المتغيرات ، كالاضاءة ، والرطوبة ، وطريقة دفع الأجور . . . اذ كان البعض منهم ، أي الباحثين قد نجح في اثبات علاقة تجريبية بين التغير في بعض هذه المتغيرات ومستوى الانتاج ، لكن هذه البحوث لم تكن قد حصرت جميع المتغيرات ، وظلت بوضعها الناقص أساسا للسياسات الادارية فيما يتعلق بتنظيم العمل ، واذا أرادت الادارة ادخال تعديل أو تجديد يزيد من نجاعة الانتاجية انصرف تفكيرها الى تغيير طريقة أداء العمل باجراء دراسة للوقت والزمن كما فعل تايلور ، أو احداث تغيير في جدول العمل . . . الخ ، أي الأحوال المادية ،

---

11) - راجع ، فؤاد شريف : ادارة الأفراد والعلاقات الصناعية . وجهة النظرة الحديثة . القاهرة ، مطابع جريدة الصباح . 1961 . ص . 394 .

و مهما يكن من تغيير فانه ينطوي على النظر الى أحوال العمل و اعادة تنظيمها لا الى العامل كانسان . اذا فمعنوية العمال لم تكن من بين المتغيرات التي تؤثر في الانتاج لديهم ، و انما المشكلة تدور حول تنظيم العمل ، و بقي العمل هكذا ، الى أن جاءت أبحاث هاوثورن ، فماذا احدث ؟ (12) .

قامت مجموعة من الباحثين بسلسلة من التجارب تحت اشراف (التون مايو) ، وقد انطلقت في عام 1927 ، و انتهت في عام 1932 . (13) .

ويمكن لنا التعرض الى هذه السلسلة من التجارب باختصار .

أ- أثر كمية الضوء في الجماعة الانتاجية :

أجريت هذه التجربة بأخذ مجموعتين ، كل مجموعة تتساوى مع الأخرى من حيث العدد و المهارة و الخبرة و أطلق على المجموعة الأولى اسم المجموعة الاختبارية و الثانية المقارنة و يعمل أفرادها في ظروف اضاءة ثابتة ، أي المجموعة المقارنة ،

---

12) - راجع ، نفس المصدر السابق . ص . 363 - 364 .

13) Voir: Bernard Mottez: La Sociologie Industrielle Seconde Edition Paris.P.U.F. 1975.P.16.

مع عزل المجموعتين عن بعضهما ، للتخلص من عامل التنافس مع تغيير الاضاءة في المجموعة الاولى ، ولكنهم أحرزوا زيادة كبيرة في الانتاج ليس بالنسبة الى المجموعة الاختبارية فقط ، بل بالنسبة الى المجموعة المقارنة أيضا . وأن انتاج كل من المجموعتين كان متقاربا الى حد ما . لهذا وجدوا أنفسهم عاجزين على تعليل هذه الظاهرة على الرغم من المحاولات المتواصلة مما أدى بهم الى الانتقال الى التجربة الثانية .

ب) ـ أثر التغيير في جدول العمل على النجاعة الانتاجية :

هذه التجربة كانت امتدادا للتجربة الأولى ، اذ قام الباحثون بوضع ستة نتيات في غرفة اختبار ، وذلك بهدف ايجاد العلاقة بين جدول العمل (الاضاءة ... والاجور ...) والنجاعة الانتاجية ، وكانت دهشة الباحثين في هذه التجربة هو أنه كلما يطرأ على جدول العمل من تغيير يصاحبه زيادة في معدل الانتاج ، فلما عادو للعمل بالجدول الأصلي توقعوا هبوطا في الانتاج ، واذا بهم يحرزون على ارتفاع في معدل الانتاج . وبذلك لم يستطيعوا اثبات الارتباط الموجود بين التغيير في جدول العمل ومعدل الانتاج ، حيث كانت النتائج أبعد مما كان يتوقع الباحثون . ولعل متغير جديد غير المتغيرات المتعلقة بظروف العمل ، كان له أثر على معدل الانتاج ، وهي أن العاملات كن في حالة معنوية أحسن نظرا لوجودهن في غرفة اختبار كما قل تغيبهم وارتفعت معنويتهم (14) .

14) ـ راجع ، عادل حسن : الأفراد في الصناعة ، الاسكندرية . دار الجامعات المصرية . 1971 . ص . 443 _ 444 .

ومن هنا لفتت أنظار الباحثين أهمية العامل الجديد ، وهو معنوية العمال ، هذا المتغير لم يكن في الاعتبار عند بداية التجربة ولكن تأثيره على الانتاج كان سببا في اكتشافه . ولذلك قيل في البداية أن اكتشاف معنوية الأفراد في هذه التجارب لم تكن مقصودة بل كانت بمحض الصدفة . مما أدى بهؤلاء الباحثين الى الانتقال الى التجربة الثالثة .

ج) - أثر كمية الأجر في انتاجية الفرد :

وقد أجريت هذه التجربة لاكتشاف أثر مقدار الأجر على كمية الانتاج ، اذ قام الباحثون في هذه التجربة بوضع مجموعة من العمال في غرفة اختبار بحيث لا يكون هناك الا متغير واحد هو نظام الأجر ، كما أجريت التجربة على مجموعة أخرى مع عدم ادخال أي تعديل في نظام الأجر ، وكانت النتيجة أن العلاقة بين الأجر والانتاج غير واضحة ، بل كان سببها عامل آخر هو معنوية العمال . مما أدى بالباحثين الى الانتقال الى التجربة الرابعة ، وذلك للتحقق من أهمية هذا المتغير (معنوية العمال) . (15) .

د) - أهمية المقابلة :

كان لنظام المقابلة أثر كبير في رفع معنوية العمال والحد من شكاواهم ، كما ازداد شعورهم باعتراف الادارة بهم ، واهتمامها بشؤونهم ، كما أثبتت أن معنوية العمال لا تتأثر بالظروف المادية للعمل في حدها ، بل بالظروف غير المادية أيضا .

---

15) - راجع ، نفس المصدر السابق : ص . 446 - 445 .

خ - دراسة السلوك الجماعي :

لاحظ الباحثون من خلال التجارب الأربع السابقة ، أن هناك عاملا يؤثر على انتاجية الفرد ، بل أن تأثيره أكبر و أعمق من تأثير أحوال و ظروف العمل المادية ، ذلك هو معنوية العمال ، لذلك اتجه تفكيرهم الى دراسة ماهية المعنوية والمؤثرات التي تؤثر فيها ، و هل هذه المؤثرات فردية أم جماعية؟ و ماهي العوامل التي تواجه كل فرد في المجموعة نحو السلوك مسلك جماعي واحد ؟ (16) .

و بهذا رأى الباحثون ضرورة اجراء تجربة خامسة لاكتشاف أثر سلوك الافراد كمجموعة على الانتاج ، فاختاروا الباحثون مجموعة صغيرة من العمال تعمل في فرع واحد وكانت النتيجة أن هؤلاء العمال أصبحوا كما لو أنهم كتلة واحدة و صار التعاون بينهم ، كما زالت كل القيود التي كانت توجد بينهم . و هذا ماينعكس بالايجاب على الانتاج . (17) .

اذن فهذه التجارب قد أثبتت أن هناك علاقة طردية بين المعنوية و الانتاج ، اذ أن زيادة الانتاج لا تتوقف فقط على تحسين الأحوال المادية للعمال وحدها ، بل لابد من توفير المناخ الاجتماعي و النفسي لهم ، الأمر الذي يرفع من انتاجهم .

---

16) - راجع ، نفس المصدر السابق . ص. 453 - 451.

17) - راجع ، نفس المصدر السابق . ص. 458 - 455.

و) ـ نتائج هاوثورن :

يمكن لنا ذكر أهم نتائج هاوثورن فيما يلي :

1) ـ المكافأة المادية ليست الدافع الوحيد للعمل .

2) ـ العامل لا يمكن التعامل معه كفرد فقط ، بل يجب التعامل معه أيضا كعضو في جماعة .(18)

3) ـ السبب في زيادة الانتاج أمر بعيد عن أحوال العمل الطبيعية بل هناك و لا شك عوامل خفية تتعلق بمعنوية العاملين .

4) ـ الظواهر الاجتماعية و النفسية يمكن أن تكون سببا مباشرا في تحسين العلاقات و بالتالي في زيادة الانتاج .

5) ـ للقيم الانسانية أهمية في الشؤون الادارية ، و ذلك لأول مرة في تاريخ الصناعة ، لذا يجب العناية بالمسائل الانسانية في جميع شؤون التنظيم و الادارة في مشروعات الاعمال .

6) ـ لنوع الاشراف في مجتمع المصنع أهمية كبرى في حفز العامل على عمله و في تنمية معنويته .

7) ـ سياسة الاستخدام التي ترسمها ادارة المشروع لا يمكن أن تكون ذا أثر مجدي في تحسين العلاقات بين العمال والادارة الّا اذا كانت هناك و سيلة سهلة ميسرة للاتصال بين مستويات هذه الادارة المختلفة بعضها البعض و بينها و بين الهيئة العاملة .

8) ـ من الضروري استشارة العمال و اشراكهم في الوصول الى القرارات المتعلقة بالعمل ، فمثل هذه السياسة من شأنها أن تخلق فيهم شعورا بالمسؤولية يجعلهم حريصين على مصلحة العمل .

---

18) ـ راجع ، منصور فهمي : ادارة الافراد و العلاقات الانسانية ، القاهرة ، دار الشعب 1976 . ص . 179 .

9) - يجب مراعاة التكوين الاجتماعي للهيئة العاملة، و المقصود هنا أخذ التنظيمات العمالية غير الرسمية في الاعتبار عند اتخاذ القرارات الادارية .

10) - يجب التفرقة دائما بين السبب الظاهر في تصرفات العمال و شكواهم و بين السبب الحقيقي لهذه التصرفات .

لقد كان من آثار كل ذلك أن زاد الوعي بأهمية ((العنصر الانساني)) في الصناعة الحديثة زيادة تجعله يحدد بدقة نجاح المشروع من عدمه بعد أن توضح أثره البين في رفع معنوية العمال، وفي تهيئة الجو الصالح لقيام العلاقات الطيبة بين الاطراف المعنية بالانتاج و أخيرا في النهوض بهذا الانتاج كما و نوعا .(19) .

رابعا : - نظرة على ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات في الجزائر :

ان التسيير الاشتراكي للمؤسسات يهدف الى تماسك الجماعات، و توحيد الاهداف، و ازالة التعارض القائم بين العمال و الادارة، و هذا ما رأيناه من أن مفهوم المعنوية لا ينصرف الا للجماعة المتماسكة . و لكي يزول هذا التعارض يذكر ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، و من بين الاهداف .((العمل على ترقية العمال في جميع الميادين حتى يمكنهم أن يتصرفوا دائما، و بصفة فعالة في مصيرهم .)) بالاضافة الى مشاركة العمال الفعالة في التسيير،

---

19) - راجع، محمد ماهر عليش : ادارة الموارد البشرية . القاهرة، مكتبة غريب . بدون تاريخ . ص.532 - 533 .

اذ لم يعد العامل بضاعة تقدر حسب السوق و تخضع لقانون العرض و الطلب كما كان من قبل ، و هذه الحقوق تطبق على جميع المؤسسات، كما أن للنقابة دورا في تنظيم العمال، و توجيههم سياسيا و اشارة وعيهم السياسي، و ايقاظ شعورهم بالمسؤولية ، و أن تعمل على تكوينهم بصفتها منظمة تعمل لصالح العمال، و بناء المجتمع الجديد، و الدفاع عن مصالح العمال .(20) .

و المشاركة الفعالة من طرفهم (العمال) ، اذ أن المشاركة تساعد على التخلص من كل تفكير في السيطرة البيروقراطية، كما أن مشاركة العمال في التسيير يشكل مدرسة للتكوين السياسي و الاقتصادي، و الاجتماعي للجماهير الكادحة يستمد منها العمال المعلومات التي ترقى شعورهم بالمسؤوليات ، و تزيد في كفاءاتهم على تسيير الشؤون، و القيام بدورهم كمنتجين .(21) .

من خلال هذا يتبين لنا دور التسيير الاشتراكي للمؤسسات في الاعتناء بمصالح العمال المادية و المعنوية ، و في توعيتهم و دمجهم في التسيير، و جعلهم جزءا لا يتجزأ من المنشأة ككل . مما يجعلهم متماسكين، و متضامنين فيما بينهم ، و هذا ما يؤدي بهم (العمال) الى الشعور بمعنوية عالية ، لأنهم أصبحوا هم المنتجين و المسيرين و المسؤولين في نفس الوقت، و المستفيدين بجزء من الربح ، و العكس أي اذا كانوا غير واعين بمصيرهم و مشتغلين، نراهم غير متماسكين، مما يؤدي بهم الى الشعور بمعنوية منخفضة .

---

20) ـ راجع ، ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الجزائر، مطبعة الجيش الشعبية ، 1975 . ص . 10 ـ 11 .

21) ـ راجع ، نفس المصدر السابق . ص . 12 .

ـ القســـم التطبيقـــي (أو الثانـــــي) ـ

ـ الاستقصـــــاء (أو الدراسة الميدانيـة) ـ

- الفصل الرابع -

الاستقصاء: اطاره، وعينته، وكيفية اجرائه، وصعوباته، ومبادئ تفريغ بياناته،

نحاول في هذا الفصل التعرف على المنشأة التي أجرينا فيها الاستقصاء واظهار كيفية اختيار العينة، وابراز المراحل التي اتبعناها في اجراء الاستقصاء، والصعوبات التي واجهتنا في الميدان اثناء اجراء الاستقصاء واعطاء فكرة موجزة عن الطريقة التي اعتمدنا عليها في تفريغ البيانات .

أولا : - التعرف على المنشأة :

قمنا باجراء الدراسة الميدانية في احدى المنشآت التابعة للشركة الوطنية للمطاحن ومصانع السميد والعجين الغذائي (S.N.SEMPAC) سمباك سابقا، والتي تسمى الآن رياض، (ERIAD) الواقعة في الجزائر العاصمة بمنطقة حسين داي (68 شارع طرابلس)، والتي تعرف باسم (منشأة العجين عميروش) .

1 - لمحة تاريخية عنها :

بدأ العمل فيها سنة 1885 ، حيث كانت تابعة لاحد المصريين الفرنسيين ، و بقيت على وضعها الى أن أممت في شهر مارس 1965 ، و أطلق عليها اسم (الوحدة الوطنية للعجين) ، كما أدخل عليها في سنة 1974 نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات .

و تختص هذه المنشأة في وقتنا الحالي بانتاج السميد الرفيع و العادي و الفرينة . و تتم العملية الانتاجية في هذه المنشأة بواسطة آلات قديمة كانت موجودة منذ العهد الاستعماري الفرنسي ، غير أن مايلفت الانتباه هو أن هناك بعض الآلات لم يقع تغييرها منذ 1950 ، أو قبل ((وهذا يعود الى جودة هذه الآلات)) تبعا لماقاله لنا أحد المسؤولين في المنشأة .

و تحتوى هذه المنشأة على ثلاثة أبنية تتم بواسطتها العملية الانتاجية ، علما أن هذه البيانات تحتل مساحة تقدر بـ 5400 $م^2$ منها 4900 $م^2$ مغطاة - حيث أن البناية الأولى تحتوى على خمسة طوابق كل طابق لديه وظيفة معينة ، في العملية الانتاجية ، فالطابق الأول مثلا مخصص لاستقبال القمح كمسادة أولية ، بينما الطابق الثاني يتم فيه غربلة و تصفية القمح من الشوائب ، أما الطوابق الثلاثة الباقية مخصصة لغسل القمح بدرجات متفاوتة حتّى يصبح جاهزا للعملية المقبلة .

أما البنايـــة الثانيـة فهـــي مخصصـة لاستقبال القمح المنظـف (الآتـي من البنايـة الأولـى) ، حيـث تقـوم آلات الطابق الأول بتشبيحـه ودفعه الـى الطابـق الثانـي الـذي توجـد فيـه آلات تختص بتوزيـع القمـح علـى آلات الطحـن الموجـودة في الطابـق الثالث والرابـع والخامس ، علمـا بأن كـل طابـق من هـذه الطوابـق تتفـاوت فيـه درجـة الطحـن . بعـد كل هذا يصبـح الانتاج جاهزا ومصنفـا الـى أنـواع ودرجـات .

أما بالنسبـة للبنايـة الثالثـة ، فتختـص باستقبال الانتـاج بمختلـف أنـواعـه بواسطـة أنابيـب ، حيـث يتـم وضعـه في أكيـاس ونقلـه الـى الجهـة المقابلـة لتجهيـزه وجعله قابلا للتصديـر .

2) ـ أقسامها وعدد عمالهـا :

وتحتـوي هذه المنشـأة علـى ستـة أقسـام هـي :

1) ـ الادارة العامـة للوحـدة .
2) ـ قسـم الموظفيـن .
3) ـ قسم العلاقات التجاريـة والتمويـن .
4) ـ قسم الشـؤون الاجتماعية والحمايـة .
5) ـ قسـم الانتـاج .
6) ـ قسـم المحاسبـة .

وتشتمـل هذه المنشـأة حتـى نهايـة نوفمبـر 1985 علـى 239 عامـلا وموظفـا ، موزعيـن علـى الأقسـام السابقـة الذكـر .

3) - مدى انتاجهـــا :

لقد تمكنا من الحصول على أرقام توضح الكميـة المتتجة خلال السنتين الفارطتين (قبل اجراء الدراسة) ، والجدول التالي يوضح ذلك .

الكمية المنتجة سنة 1984 (بالقنطار)	الكمية المنتجة سنة 1983 (بالقنطار)	نوع الانتاج
347939 قنطار	363358 قنطار	سميد عادي
6522950 قنطار	5 1999 قنطار	سميد رفيع
11306 قنطار	15048 قنطار	الفرينة

الجدول رقم (1) يبين كمية ونوعية الانتاج خلال سنة 1983 و 1984

أما بالنسبة لكمية الانتاج خلال سنة 1985 فانه تعذر الحصول عليها باعتبار أن الدراسة أجريت قبل نهاية هذه السنة لذا اكتفينا بعرض كميات الانتاج خلال الاشهر التسعة الاولى منها، والجدول التالي يوضح ذلك .

الشهر	نوع الانتاج	الكمية بالقنطار
جانفي 85	السميد العادي	34071
	السميد الرفيع	5522,50
	الفرينة	1296
فيفري	السميد العادي	33356
	السميد الرفيع	3366
	الفرينة	1563
مارس	السميد العادي	32538
	السميد الرفيع	6409
	الفرينة	1479
أفريل	السميد العادي	32538
	السميد الرفيع	66409
	الفرينة	1479
ماي	السميد العادي	32538
	السميد الرفيع	60409
	الفرينة	1479

جوان	السميد العادي	31416
	السميد الرفيع	6188
	الفرينة	1428
جويلية	السميد العادي	32538
	السميد الرفيع	6409
	الفرينة	1479
أوث	السميد العادي	31416
	السميد الرفيع	6188
	الفرينة	1428
ستمبر	السميد العادي	30143
	السميد الرفيع	5046
	الفرينة	1193

الجدول رقم (2) يبين كمية و نوعية الانتاج خلال الأشهر التسعة الأولى من سنة 1985 .

4) ـ نظام العمل فيهـا :

وأخيرا نشير الى أن نظام العمل في هذه المنشأة يتصف بأنه نظام عادي بالنسبة للاقسام الخمسة الأولى ، بينما نظام العمل لدى قسم عمال الانتاج فهو نظام تناوبي .

ثانيا : ـ العينة وكيفية اختيارها :

بما أن بحثنا يدور حول عوامل معنوية العمال المنتجين وأثرها في الانتاج ، فقد قمنا في بداية الأمر بحصر وتعداد العمال المباشرين للانتاج فقط ، نظرا لارتباطهم المباشر بموضوع البحث .

ويحتوي قسم الانتاج (الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية) على 144 عاملا ، منهم 124 عاملا مباشرين للانتاج ، و 20 موظفا يحتلون مناصب وسمية (واحد رئيس قسم ، ونائبان ، وثلاثة مسيرون للانتاج ، وسبعة مشرفون لكل واحد منهم نائبا .) وعليه تم عزل هؤلاء الموظفين الرسميين وطبقت الاستمارة على العمال المباشرين للانتاج ، البالغ عددهم 124 عاملا .

ثالثا : ـ كيفية اجراء الاستقصاء :

بدأنا الدراسة الميدانية في (3/6/1985) وانتهينا منها في 1/8/1985 ، وقد اتصلنا في بداية الامر بنائب المدير الذي ساعدنا وقدم لنا كل ما نحتاج اليه من معلومات حول بحثنا . ومن هذا المنطلق قمنا بتحديد حجم العينة ، ثم بعد ذلك نزلنا الى الأقسام الانتاجية لنتعرف على العمال ، حيث شرحنا لهم البحث

الذي سنقوم به والهدف المرجو من ورائه . واثناء الأسبوع الأول من ترددنا على هذه الأقسام الانتاجية استطعنا أن نتعرف على الكثير من المعلومات التي أفادتنا في بحثنا .
وفي هذه المرحلة والتي تعد من احدى مراحل البحث الميداني قمنا باضافة بعض الأسئلة التي لم تكن موجودة في الاستجواب ، كما أننا في نفس الوقت الغينا بعض الأسئلة التي رأينا أنها غير هامة ، بالاضافة الى بعض التعديلات التي ادخلناها على محتوى بعض الأسئلة ، كما أننا في هذه المرحلة الاستطلاعية استطعنا أن نكتشف أنه ليس بالامكان تقديم الاستجواب للعمال ليجيبوا عليه بأنفسهم ، لأن أغلبهم أميون لا يعرفون القراءة والكتابة . ولهذا قمنا باجراء الاستقصاء على أساس مقابلة ، حيث نوجه السؤال للعامل مع شرحه له ، وبأنفسنا نسجل اجابته .

رابعا : ـ الصعوبات التي واجهتنا أثناء تطبيق الاستقصاء :

هناك صعوبات عديدة واجهتنا أثناء تطبيق الاستقصاء على أفراد العينة ، رغم مابذلناه من جهد في شرح موضوع البحث والهدف المرجو منه لكل عامل . وأهم هذه الصعوبات تتمثل في التالي :

1) ـ ظهور بعض التحفظ من قبل بعض العمال حول الاجابة عن بعض الأسئلة المتعلقة خاصة بالسلطة وما يتبعها .

2) - جهل أغلبية العمال لأهمية وقيمة البحث الميداني جعلهم لا يبالون بالأسئلة التي تلقى عليهم حيث أن العامل يجيب عن السؤال المقدم له ، لا لاعطاء معلومات تفيد البحث وانما قصد التخلص منه .

3) - نقص وسائل الاعلام في المنشأة وعدم توعية العمال بأهمية وقيمة البحث الميداني أدى بأغلبية العمال الى أن لا يرغبوا في مقابلتنا .

خامسا : - طريقة تفريغ بيانات أبواب الاستجواب :

فرغنا بيانات كل باب من أبواب الاستجواب على حدة ، حيث حللنا في بداية الأمر أسئلة البيانات الشخصية مع اعطاء الصفات البارزة لها ، ثم أسئلة الأبواب الأخرى على ضوء أسئلة البيانات الشخصية ، أي أننا قمنا بعملية ربط بين أغلبية أسئلة كل باب وأسئلة باب البيانات الشخصية ، التي اعتبرناها بمثابة متغيرات مستقلة تلعب دورا ما في محتوى الاجابات . بالاضافة الى ربط أسئلة الباب الواحد مع بعضها البعض ومع بعض أسئلة الأبواب الأخرى حتى تكون دراستنا سيولوجية تحليلية ومقارنة وليست وصفية كما هو جاري الآن في أغلب الدراسات . كما أننا أثناء تحليلنا لبعض الأسئلة المفتوحة نذكر بعض الأجوبة بالطريقة كما أدلى بها أصحابها .

- الفصل الخامس -

- تفريغ و تحليل بيانات باب الأسئلة الشخصية و العامة :

نبدأ بتفريغ و تحليل أسئلة الباب الأول ، علما بأن عدد استمارات المستجوبين كان 124 .

1) - العمر :

أجاب عن هذا السؤال كل أفراد العينة و كانت فئات أعمارهم موزعة على الشكل التالي :

فئات العمر	التكرار	النسبة المئوية
18 - 22	03	2,419
23 - 27	05	4,032
28 - 32	04	3,225
33 - 37	11	8,870
38 - 42	22	17,741
43 - 47	31	25
48 - 52	27	21,774
53 - 57	15	12,096
58 فأكثر	06	4,838
المجموع	124	%100

الجدول رقم (1) يبين فئات العمر لافراد العينة :

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن هناك 31 عاملا (أي نسبة (25 ٪) تنحصر أعمارهم مابين (43 ــ 47) ، أما الفئة الثانية من العمال والتي بلغ عددها 27 عاملا (أي بنسبة 21,774) ، فتنحصر أعمارهم مابين (48 ــ 52) ، تلي هذه الفئة ، فئة أخرى من العمال والبالغ عددهم 22 عاملا (أي بنسبة 17,741) ، تتراوح أعمارهم مابين (38 ــ 42) ، تلي هذه الفئة ، فئة أخرى من العمال البالغ عددهم 15 عاملا (أي بنسبة 12,096) والتي تتراوح أعمارهم مابين (53ــ57) ، كما أننا نلاحظ أن هناك 11 عاملا (أي بنسبة 8,870) تتراوح أعمارهم مابين (33 ــ 37) ، أما الفئة الأقل عددا فهي فئة العمال البالغ عددها 6 عمال (أي بنسبة 4,838) ، وهذا يعود الى كون هذه الفئة من العمال على وشك التقاعد لذا كان عددها قليلا . كما أننا نلاحظ أن عدد العمال الذين تتراوح أعمارهم مابين (18 ــ32) قليل اذ يبلغ عددهم 12 (أي بنسبة 9,676) ، وهذا بالمقارنة مع عدد العينة . وهذا راجع الى كون هذه الفئة من العمال لم تسمح لهم الظروف بالتعليم والتكوين على غرار بقية زملائهم ، مما دفعهم الى الالتحاق بهذا النوع من العمل كما يتضح لنا أن عددا كبيرا من أفراد العينة ، والبالغ عددهم 101 (أي بنسبة 81,449) كبار في السن وهذا ما جعلهم غير قادرين على القيام بعملهم بكل دافعية ونشاط مما كان له أثر سلبي في انتاجهم .

2 _ الحالة المدنية :

((متزوج _ أعزب _ مطلق _ أرمل))

أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد العينة وكانت اجابتهم موزعة على الشكل التالي :

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
متزوج	105	84,677
أعزب	13	10,483
مطلق	01	0,806
أرمل	05	4,032
المجموع	124	%100

الجدول رقم (2) يبين الحالة المدنية لأفراد العينة

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن هناك 105 عاملا متزوجا (أي بنسبة 84,677) وهذا يعود بالطبع الى سنهم الذي لا يسمح لهم بالبقاء بدون زواج ، او الى العادات والتقاليد الموجودة في المجتمع . أما الفئة الثانية من العمال والبالغ عددهم 13 عاملا (أي بنسبة 10,483) ، فهؤلاء عزاب ، و سبب عزوبتهم راجع الى ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية التي لم تسمح لهم بالزواج ، وهذا حسب ماأدلوا به .

3) - الفئـــة الاجتماعيـــة :

((عماليـة كادحة - عمالية فلاحيـة - برجوازية صغيـرة)) .

أجاب عن هذا الســـؤال كل أفراد العينـــة ،وكـــانت اجابتهم موزعـــة على الشكـــل التالـــي :

الفئـــة الاجتماعيـة	التكـرار	النسبة المئويـة
عمالية كادحـة	111	89,51
عمالية فلاحية	13	10,48
برجوازية صغيرة	/	/
المجمـوع	124	٪ 100

الجدول رقم (3) يبين الفئـة الاجتماعية لافراد العينة :.

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن أغلبية أفراد العينـــة، و البالغ عددهم 111 عاملا ، (أي بنسبـــة 89,51) منحـــدرون من فئـــة عماليـــة كادحـــة ،و هذا واضح ،اذ أن أغلبية العمال الجزائريين عاشوا ظروفا اجتماعيـــة و اقتصاديـــة صعبـــة أثناء فترة الاحتـــلال الفرنســـي حيث لم يسمـح لهـم هذا الأخير بالتعليـم أو التكويـــن هذا من جهة ،و من جهة أخـرى استغلالـه لهم . كل هذه الأسبـاب و الظروف جعلت هذه الفئـة تعيش حاليا ظروف فقـر و مضارعـــة مع المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي لا يستطيع التغلب عليها ، أولا بسبـــب أجرته

المحدودة وغير كافية في نفس الوقت ، وثانيهما ثقل المسؤولية انطلقاة على عاتقهم والمتمثلة في تلبية المتطلبات الضرورية لأفراد أسرهم . وهذا لا يعني أن أفراد هذه الفئة العمالية الكادحة ينتمون الى عائلات عمالية كادحة بالمفهوم الحالي للكلمة ، اذ أن أصل هذه الفئة العمالية الكادحة فئة فلاحية هاجرت من الريف الى المدينة للبحث عن العمل . كما أننا وجدنا أن هناك 13 عاملا (أي بنسبة 10,48) ينتمون الى فئات عمالية فلاحية . كما أننا أثناء قيامنا بالدراسة لم نجد أي عامل ينتمي الى فئة برجوازية صغيرة ، وهذا يعود الى الظروف الاجتماعية والاقتصادية الملائمة لأفراد هذه الفئة الأمر الذي جعل أفراد هذه الفئة يلتحقون بمهن ووظائف أعلى وأرقى .

4) - أصل المنشأ :

((ريف - مدينة)) .

وقد أجاب عن هذا السؤال كل أفراد العينة ، وكانت اجاباتهم موزعة على الشكل التالي :

أصل المنشأة	التكرار	النسبة المئوية
ريف	108	87,09
مدينة	16	12,90
المجموع	124	%100

الجدول رقم (4) يبين أصل منشأ أفراد العينة .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن معظم أفراد العينة ريفيون حيث بلغ عددهم 108 عاملا (أي بنسبة 87,09) ، ويمكن تعليل ذلك بكون هذه الفئة من العمال لم تجد عملا في المناطق الريفية مما أدى بها الى الهجرة للبحث عن العمل في المدينة حيث توجد المصانع ، وهذا ما تعرضت له الجزائر خاصة بعد الاستقلال . أما الفئة الثانية والتي تشكل 16 عاملا (أي بنسبة 12,90) فانها قطنت الجزائر العاصمة وما جاورها في فترة الاحتلال أو بعده بقليل . اذ أن هذه الفئة كانوا من قبل من السكان المجاورين للجزائر العاصمة أو بعض المواصم الأخرى .

5) ـ المستوى التعليمي :

((أمي ـ متوسط ـ ابتدائي ـ تعليم مهني)) .

أجاب عن هذا السؤال كل أفراد العينة وكانت اجاباتهم موزعة على الشكل التالي :

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
أمي	112	90,32
متوسط	/	/
ابتدائي	12	9,62
تعليم مهني	/	/
المجموع	124	100٪

الجدول رقم (5) يبين المستوى التعليمي لأفراد العينة .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم أفراد العينة أميون ، حيث بلغ عددهم 112 عاملا (أي بنسبة 2ر90) ويمكن تعليل ذلك بكون هذه الفئة العمالية الكادحة عاصرت الاستعمار الفرنسي ، حيث كان هذا الأخير لا يسمح لكل الفئات بحق التعلم ، والذي يعد من أحد السياسات التي كان يتبعها الاستعمار الفرنسي في الجزائر . بالاضافة الى الفئة الاجتماعية التي ينتمون اليها والتي لاتسمح لهم بالالتحاق أيضا بالتعليم ، زد على ذلك أصل نشأتهم اذ أن معظمهم من الريف وهذا ماوضحه الجدول رقم (4) ، حيث أن سكان الريف خاصة أثناء فترة الاحتلال الفرنسي كانوا يعيشون في مناطق محرومة من كل وسائل الحياة الضرورية من تعليم و تكوين .... الخ .

ونظرا لكون أغلبية العمال المبحوثين أميين فان هذه الأخيرة تؤثر تأثيرا سلبيا في انتاجهم .

أما الفئة الثانية من العمال والتي بلغ عددها 12 عاملا (أي بنسبة 62ر9) فقد تلقت تعليما ابتدائيا ينحصر في القراءة والكتابة وهذا يعود الى كون هذه الفئة من العمال قد كانت تسكن بجوار المدن أثناء فترة الاحتلال ، بالاضافة الى أنها عملت عند المستعمر الفرنسي مما جعلها تحصل على هذا المستوى التعليمي . أما فيما يخص التعليم المهني فاننا لم نجد هناك فئة من العمال قد تلقت تعليما مهنيا ، لأن العمل الذي يقومون به لا يتطلب تعليما مهنيا ، وانما يقوم به العامل من خلال التجربة والممارسة اليومية والجهد الشخصي .

6) ـ نوع المهمة :

((كهربائي ـ ملاء ـ خراط ـ حزّام ـ مساعد ميكانيكي ـ مسير آلة ـ منظف ـ مشحم ـ ميكانيكي ـ مراقب آلات)) .

نوع المهمة	التكرار	النسبة المئوية
كهربائي	02	1ر612
ملاء	10	8ر06
خراط	02	1ر612
حزّام	69	55ر64
مساعد ميكانيكي	02	1ر612
مسير آلة	21	16ر93
منظف	04	3ر22
مشحم	07	5ر64
ميكانيكي	05	4ر03
مراقب آلات	02	1ر612
المجموع	124	٪100

الجدول رقم (6) يبين نوع المهمة لأفراد العينة .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن العمال المبحوثين ينقسمون الى قسمين من حيث نوع مهامهم ، فمنهم من يقوم بالعمل البسيط والمتمثل في ملء الأكياس، والخرط ، وتصنيف الانتاج ، والتنظيف والتشحيم ، والبالغ عددهم 92 عاملا (أي بنسبة 74,19) ، والسبب في كون نسبة هؤلاء العمال الذين يمارسون أعمالا بسيطة كبيرة بالمقارنة مع مجموع أفراد العينة يعود الى كونهم أميون بالدرجة الأولى ، وهذا مالم يسمح لهم بتلقي أي نوع من التكوين ، زد على ذلك ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية التي دفعتهم الى القيام بأي نوع من العمل مهماكانت ظروفه . أما النوع الثاني من العمال فهم يمارسون مهاما معقدة نوعا ما ، والمتمثلة في ادارة الآلات ومراقبتها وصيانتها ، والبالغ عددهم 32 عاملا (أي بنسبة 25,80) اذ أن هذا العمل الأخير يتطلب من العامل نوعا من الدقة والانتباه ، والسبب في كون هذه الفئة الأخيرة من العمال قليلة يعود الى كون أفراد هذه الفئة بذلوا جهودا شخصية كبيرة في معرفة عملهم وعمل غيرهم (الآليين السابقين) ، مما جعلهم يترقون الى هذا النوع من العمل .

7) ـ الأقدمية :

أجاب عن هذا السؤال كل أفراد العينة ، وكانت اجابتهم موزعة على الشكل التالي :

الفئـــات	التكـــرار	النسبة المئويـة
أقل من سنة	12	9,67
من سنة الى 5	13	10,48
6 ـ 10	22	17,74
11 ـ 15	29	23,38
16 ـ 20	15	12,09
21 ـ 25	12	9,67
26 ـ 30	08	6,45
31 فأكثـر	13	10,48
المجمـوع	124	100%

الجدول رقم (7) يبين المدة الى قضاها العامل في عملـه.

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن هناك 29 عاملا (أي بنسبـة 23,38) لهم أقدميـة مابين (11 ـ 15) سنة عمل . أما الفئـة التي تلي هذه الفئـة في الترتيب فهي الفئـة التي تتراوح أقدميتها مابيـن (6 ـ 10) سنوات عمل و البالغ عـدد هم 22 عاملا (أي بنسبـة 17,74) ،

أما الفئات الأكثر أقدمية في عملها فهي الفئات المحصورة مابين (16 - 30) ، والبالغ عددهم 35 عاملا (أي بنسبة 28,81) أما الفئة الأقل عددا من العمال فهي الفئة التي تتجاوز 31 سنة عملا في عملها والبالغ عددهم 13 عاملا (أي بنسبة 10,48) ، والسبب في كون هذه الفئة الأخيرة من العمال قليلة هو كون هذه السن ، سن تقاعد ولهذا وجدنا أن عددهم قليل بالمقارنة مع الفئات الاخرى . كما أننا نلاحظ أن هناك 25 عاملا (أي بنسبة 20,15) ، حديثي عهد بهذه المنشأة ، اذ تتراوح أقدميتهم مابين (أقل من سنة الى 5 سنوات) ، وهذا لايعني أن هؤلاء العمال حديثو عهد بهذا النوع من العمل ، لكن نتيجة التهديم الذي لحق بمنشأتهم (الحامة) جعلهم يلتحقون بهذه المنشأة .

من خلال ماتقدم يمكن لنا القول أن هذه المنشأة تحتوي على عدد لابأس به من العمال القدامى بالمقارنة مع موسسات أخرى لكونهم التحقوا بهذه المنشأة في عهد الاستعمار أو بعده بقليل ، كما أنهم يشكلون العمود الفقري للمنشأة ، وهذا ما نطق به أحد المسؤولين ، نظرا لخبرتهم ودرايتهم ومعرفتهم الجيدة بعملهم حتى أنهم يقومون بتصليح الآلات أحيانا اذا تعطلت عن العمل .

خلاصة الفصل :

الصفات البارزة لدى أفراد العينة :

نستنتج من كل ماسبق أن أغلبية أفراد العينة (أي بنسبة 51 ر89) ، ينتمون الى الفئة العمالية الكادحة . و هذا راجع الى الظروف الاجتماعية و الاقتصادية التي مروا بها . كما وجدنا أن أغلبية أفراد العينة المبحوثة تتراوح أعمارهم مابين (38 ـ 57) سنة (أي بنسبة 61 ر76) و هذا مايؤثر أي كبر سنهم تأثيرا سلبيا في الانتاج و المنشأة ككل . كما تبين أن أغلبية أفراد العينة متزوجون باستثناء 13 عاملا الذين أجابوا بأنهم عزاب و هذا ما سبق تحليله . زد على ذلك أن أفراد هذه العينة أغلبهم يمارسون مهنا بسيطة و هذا راجع الى الأصل الجغرافي الذي ينتمون اليه ، و مستواهم التعليمي . اذا علمنا أن أغلبية أفراد العينة من الريف و أميون في نفس الوقت . اذ أن هذه الأخيرة (الأمية) تؤثر تأثيرا سلبيا في الانتاج و المنشأة ككل . كما أن هناك نسبة كبيرة من العمال المدروسين لهم أقدمية تتراوح مابين (6ـ 31) سنة عمل (أي بنسبة 81 ر78) و هذا يكون له أثر اجابي في انتاج هذه الفئة من العمال ، حيث أنها تعرف عملها تمام المعرفة و تتقنه .

- الفصل السادس -

تفريغ و تحليل بيانات الباب الثاني الذي يدور حول

مواقف العمال عن عملهم و مركزهم :

نبدأ بتفريغ و تحليل أسئلة الباب الثاني :

- السؤال رقم (8) : ((ماذا دفعك الى عملك هذا ؟))

كانت اجابات جميع العمال المبحوثين واحدة : و هي أن الدافع الذي دفعناه الى عملنا هذا هو ((الحاجة)) و يمكن تعليل ذلك بكون هذه العينة المبحوثة من العمال لم يكن لأفرادها رأسمال نقدي يساعدهم على ممارسة أعمال أخرى كالتجارة أو غيرها ، و لا مستوى تعليمي يؤهلهم لعمل آخر أحسن و أرقى من عملهم هذا . اذن فليس لديهم ملجأ آخر لكسب الرزق الا الالتحاق بمثل هذا النوع من العمل ، و هذا لضمان حياتهم ، و حياة أسرتهم . و قد أجابنا أحد العمال بقوله ((لكان ماشي الزمان ماجيش هنا .)) اذن نستنتج من هنا أن الدافع الذي دفع هؤلاء العمال المبحوثين الى هذا النوع من العمل هو دافع مادي و ليس معنوي مما أدى بهم الى عدم الرضا عن عملهم و هذا لكونهم مدفوعين اليه دفعا ، و ليس بمحض اختيارهم .

- السؤال رقم (9) : ((كيف تشعر بعملك الحالي في الوحدة :

أ - شاق

ب - سهل

ج - رتيب ؟))

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال ببعض بيانات الباب الأول .

وقد أجاب عن هذا السؤال جميع أفراد العينة وكانت اجابتهم موزعة على الشكل التالي :

العمر / شعورك بعملك الحالي في الوحدة	شاق	سهل	رتيب	المجموع	النسبة المئوية
18 - 22	03	/	/	03	2,419
23 - 27	05	/	/	05	4,032
28 - 32	04	/	/	04	3,225
33 - 37	11	/	/	11	8,87
38 - 42	22	/	/	22	17,74
43 - 47	31	/	/	31	25
48 - 52	26	/	01	27	21,774
53 - 57	14	/	01	15	12,096
58 فأكثر	06	/	..	06	4,838
المجموع	122	/	02	124	%100

الجدول رقم (9) يبين العلاقة الموجودة مابين نوع شعور العمال المبحوثين بعملهم الحالي في الوحدة وأعمارهم

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن هناك 122 عاملا (أي بنسبة 01 ر99) ، أجابوا بأن عطهم شاق ومتعب وهذا راجع الى الظروف الفيزيقية (الجغرافية) غير الملائمة التي يعمل في وسطها هؤلاء العمال هذا من جهة ، و من جهة ثانية الى سنهم المتقدم ، حيث أن الظروف الفيزيقية التي يعملون في وسطها ، وهذا حسب ما رأيناه أثناء وجودنا في المنشأة غير ملائمة وذلك بعدم وجود تهوية كما أن درجة الحرارة مرتفعة وضجيج الآلات التي تعمل دون توقف طوال الأسبوع ، كل هذه الظروف والسن المتقدمة جعلت هؤلاء العمال المبحوثين يشعرون بالتعب وعدم الاستطاعة على تحمل أعباء ومشاق هذا النوع من العمل .

كيف تشعر بعملك الحالي في الوحدة / نوع المهمة	شاق	سهل	رتيب	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	02	/	02	02	1,612
ملاء	10	/	/	10	8,06
خراط	02	/	/	02	1,612
حزام	69	/	/	69	55,64
مساعد ميكانيكي	02	/	/	02	1,612
مسير آلات	21	/	/	21	16,93
منظف	03	/	01	04	3,22
مشحم	06	/	01	07	5,64
ميكانيكي	05	/	/	05	4,03
مراقب آلات	02	/	/	02	1,612
المجموع	122		02	124	%100

الجدول رقم (10) يبين العلاقة الموجودة مابين نوع شعور العمال المبحوثين بعملهم الحالي في الوحدة . و نوع مهامهم .

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن هناك 122 عاملا، (أي بنسبة 99,01) يشعرون بأن عملهم شاق و متعب و هذا راجع الى الظروف الفيزيقية غير الملائمة التي يعملون فيها، و الى سنهم المتقدم، و هذا ماسبق توضيحه في الجدول رقم (9) . كماأن نوع المهام التي يقوم بهاهؤلاء العمال المبحوثون بصفة عامة غير مناسبة معهم، وعدم التناسب هذا يعود الى كون الآلات التي يعمل عليها هؤلاء العمال قديمة جدا، و هذا مايتطلب بدوره من العمال مراقبة و انتباه و حرص أكثر على مراقبة الآلات و تتبعها ، لأن أي أهمال سوف يؤدي الى اصابة العامل بحادث ما، أو الى تعطيل الانتاج وعدم سيره ، كل هذا كان له تأثير على وضعية هؤلاء العمال. سواء منها الصحيحة أو النفسية ، بالاضافة الى عدم التشجيع المادي و المعنوي من طرف المسؤولين لهؤلاء العمال، كل هذا أدى الى أن يشعر العمال بالتعب و القلق و المشقة تجاه مهامهم .

- السؤال رقم (10) : ((ماقيمة مركزك في عمل الفوج ؟

أ - أهم مركز

ب - مركز هام

ج - مركز عادي

د - لاقيمة له؟)) .

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال ببعض بيانات الباب الأول .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا كانوا موزعين على الشكل التالي :

نوع المهمة / ماقيمة مركزك في عمل الفوج	أهم مركز	مركز هام	مركز عادي	لاقيمة له	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	/	02	/	/	02	1,612
ملاء	/	/	10	/	10	8,06
خراط	/	/	02	/	02	1,612
حزّام	/	/	69	/	69	55,64
مساعد ميكانيكي	/	01	01	/	02	1,612
مسير آلات	/	03	18	/	21	16,93
منظف	/	/	04	/	04	3,22
مشحم	/	/	07	/	07	5,64
ميكانيكي	/	05	/	/	05	4,03
مراقب آلات	/	/	02	/	02	1,612
المجموع	/	11	113	/	124	%100

الجدول رقم (11) يبين العلاقة الموجودة بين رأي العمال في قيمة مركزهم في أفواجهم ونوع مهامهم :

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن هناك 113 عاملا ، (أي بنسبة 12ر91) ، يرون أن لهم مراكز عادية في أفواجهم ، بينما بقية العمال والبالغ عددهم 11 عاملا (أي بنسبة 87ر8) ، يرون أن لهم مراكز هامة في أفواجهم ، ويمكن تعليل ذلك بأن العمال الذين أجابوا بأن قيمة مراكزهم عادية في أفواجهم أغلبهم يمارسون مهاما بسيطة ، كملء الأكياس ، والتنظيف والتصنيف ... الخ . بينما بقية العمال الذين أجابوا بأنهم يمارسون مهاما هامة فهؤلاء العمال يمارسون مهاما أساسية (كهربائي ، مسير آلات ... الخ) ، والتي تتطلب بدورها قدرة ومهارة وتجربة أكثر ، كما أن أفراد هذه الفئة الأخيرة من العمال يمارسون مهاما مكملة ومتممة لأفراد الفئة الأولى من العمال . وهذا مايبين لنا مدى تكامل وتناسب المهام داخل المنشأة ، لأن كل نوع من أنواع هذه المهام مكمل لما سوف يكون بعده من المهام .

ماقيمة مركزك في عمل الفوج ؟ / الأقدمية	أهم مركز	مركز هام	مركز عادي	لاقيمة له	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	/	/	12	/	12	9,67
1 _ 5	/	/	13	/	13	10,48
6 _ 10	/	02	20	/	22	17,74
11 _ 15	/	/	29	/	29	23,38
16 _ 20	/	01	14	/	15	12,19
21 _ 25	/	03	09	/	12	9,67
26 _ 30	/	/	08	/	08	6,45
31 فأكثر	/	05	08	/	13	10,48
المجموع	/	11	113	/	124	%100

الجدول رقم (12) يبين العلاقة الموجودة مابين رأي العمال في قيمة مركزهم في أفواجهم و أقدميتهم

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن 113 عاملا (أي بنسبة 91,12) ، أجابوا بأن قيمة مراكزهم عادية في أفواجهم، بينما بقية العمال والبالغ عددهم 11 عاملا (أي بنسبة 8,78) أجابوا بأن قيمة مراكزهم هامة في أفواجهم ويمكن أن نقول أن العمال الذين أجابوا بأن قيمة مراكزهم عادية في أفواجهم أغلبهم يمارسون مهاما بسيطة وهذا ما سبق توضيحه في الجدول السابق رقم (11) ، رغم أن أغلبية هذه الفئة الأخيرة من العمال لديها أقدمية معتبرة في هذه المنشأة ، لكن رغم المدة التي قضاها هؤلاء العمال في ممارسة هذه المهام فانهم لم يترقوا في مهامهم وهذا ما يبين لنا عدم وجود ترقية داخل هذه المنشأة وهذا ما أكده لنا أحد المبحوثين بقوله : يوجد في هذه المنشأة محسوبية ، وجهوية وتحيز ... لخ .) هذا من جهة ، ومن جهة أخرى المستوى التعليمي والمهني الذي يتميز به هذه الفئة المبحوثة من العمال . أما العمال الذين أجابوا بأن لديهم مراكز هامة في أفواجهم وهي فئة قليلة بالمقارنة مع أفراد العينة المبحوثة هم من العمال الذين يمارسون مهاما أساسية . بالاضافة الى أقدميتهم داخل هذه المنشأة، وهذا لا يعني أن أفراد هذه الفئة من العمال لديهم مستوى تعليمي ومهني أحسن من الفئة الأولى، وانما نتيجة المجهود الشخصي الذي قاموا به جعلهم يترقون الى مهام أعلى وأحسن من بقية زملائهم .

_ السؤال رقم : (11) ((ماقيمة عملك في دور الانتاج .

أ _ أساسي .

ب _ ثانوي .؟)) .

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال ببعض بيانات الباب الأول .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ،كانوا موزعين على الشكل التالي :

نوع المهمة / ماقيمة عطلك في دور الانتاج	أساسي	ثانوي	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	02	/	02	1,612
ملاء	08	02	10	8,06
خلاط	/	02	02	1,612
حزام	/	69	69	55,64
مساعد ميكانيكي	02	/	02	1,612
مسير آلات	21	/	21	16,93
منظف	/	04	04	3,22
مشحم	07	/	07	5,64
ميكانيكي	05	/	05	4,03
مراقب آلات	02	/	02	1,612
المجموع	47	77	124	%100

الجدول رقم (13) يبين العلاقة الموجودة بين رأي العمال في قيمة دورعملهم في الانتاج ونوع مهامهم .

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن هناك 77 عاملا (أي بنسبة 62,09) ، قد أجابوا بأن عملهم ثانوي في دور الانتاج ، أما بقية العمال و البالغ عددهم 47 عاملا (أي بنسبة 37,90) قد أجابوا بأن عملهم أساسي في الانتاج .و يمكن تحليل هذا الى أن العمال الذين أجابوا بأن قيمة عملهم ثانوي في دور الانتاج أغلبهم يمارسون مهام بسيطة و التي لا تتطلب في حد ذاتها كفاءة و مهارة و تجربة حتى يستطيع العامل القيام بها ، و هذا ما أكد عليه أحد العمال المبحوثين بقوله: عملنا لا يتطلب تعليما ولا تكوينا مهنيا ، لأن العامل بمجرد أن يدخل معنا فانه يستطيع أن يتعلم مهنته . بينما بقية العمال الذين يرون أن قيمة عملهم أساسي نرى أغلبهم يمارسون مهاما أساسية و التي تتطلب معرفة و تجربة عن عمل الفئة الأولى من العمال و هذا ما يمكن ارجاعه الى اختلاف وجهات نظر العمال تجاه مهامهم ، و الى مستوى الرضا الذي يتحلى به العامل داخل فوج عمله .

الأقدمية / ماهية عملك في دور الانتاج	أساسي	ثانوي	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	09	03	12	9,67
1 _ 5	13	/	13	10,48
6 _ 10	20	02	22	17,74
11 _ 15	/	29	29	23,38
16 _ 20	03	12	15	12,09
21 _ 25	/	12	12	9,67
26 _ 30	02	06	08	6,45
31 فأكثر	/	13	13	10,48
المجموع	47	77	124	%100

الجدول رقم (14) يبين العلاقة الموجودة بين رأي العمال في قيمة دورعملهم في الانتاج و أقدميتهم .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن 77 عاملا (أي بنسبة 62,09) ، يرون أن قيمة عملهم ثانوي في دور الانتاج ، بينما بقية العمال و البالغ عددهم 47 عاملا (أي بنسبة 37,90) ، يرون أن قيمة عملهم أساسي في دور الانتاج ، و يمكن تحليل اجابة كل من هذين الفئتين من العمال الى اختلاف نوع المهام التي يقومون بها ، حيث أن أفراد الفئة الأولى من العمال أغلبهم يمارسون مهاما بسيطة لا تتطلب مهارة و كفاءة و خبرة ، بينما الفئة الثانية من العمال الذين يرون أن عملهم أساسي نرى أغلبهم يمارسون مهاما أساسية و هذا ما وضحناه في الجدول السابق رقم (13) ، زد على ذلك أن أغلبية أفراد الفئة الثانية من العمال لهم أقدمية أكثر من أفراد الفئة الأولى من العمال داخل المنشأة ، لكن لم تكن لديهم فرص الانتقال من هذا النوع من العمل الى نوع آخر يكون أقل تعبا و أكثر أجرة .

- السؤال رقم (12) : ((كيف تحس بالوقت الذي تقضيه في أداء عملك .

أ - مريح و مسلي .
ب - ممل .
ج - متعب للأعصاب ؟))

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال ببعض بيانات الباب الأول .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

كيف تحس بالوقت الذي تقضيه في أداء عملك / نوع المهمة	مريح ومسلي	ممـــل	متعـــب للأعصاب	المجموع	النسبة المئوية
كهربائـــي	/	/	02	02	1ر612
مـــلاء	/	/	10	10	8ر06
خـــراط	/	/	02	02	1ر612
حـــزام	/	/	69	69	55ر64
مساعد ميكانيكي	/	/	02	02	1ر612
مسيرآلات	/	/	21	21	16ر93
منظـــف	/	01	03	04	3ر22
مشحـــم	/	01	06	07	5ز64
ميكانيكـــي	/	/	02	05	1ر612
مراقب آلات	/	/	02	02	1ر612
المجمـــوع	/	02	122	124	%100

الجدول رقم (15) يبيـــن العلاقة الموجودة بين رأي العمال

في عملهـــم ونـــوع مهامهـــم .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن 112 عاملا (أي بنسبة 98ر38) ، يرون أن عملهم متعب للأعصاب ، بينما بقية العمال والبالغ عددهم عاملين (أي بنسبة 12 . 6ر1) أجابا بأن عملهم ممل .
ويمكن تعليل ذلك الى أن أغلبية أفراد العينة يرون أن عملهم متعب للأعصاب وهذا راجع الى سنهم المتقدم ، والى نوع المهام غير المناسبة معهم ، بالاضافة الى الوسط الجغرافي (الفيزيقي) ، غير الملائم وهذا ما سبق توضيحه والاشارة اليه في كل الجدولين رقم (9 ـ 10) . وحسب ما أدلى به أحد المبحوثين بقوله : أننا داخل هذه المنشأة نعمل في وسط جغرافي غير ملائم اطلاقا ، كما أن العمل الذي نقوم به متعبا جدا ، بينما العاملان اللذان أجابا بأن عملهم عمل يعون الى أن العمل الذي يقومان به سهل وهذا بالمقارنة مع زملائهم .

كيف تجد الوقت الذي تقضيه في أداء عملك / الأقدمية	مريح ومسلي	ممل	متعب للأعصاب	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	/	/	12	12	67ر9
1 ـ 5	/	/	13	13	48ر10
6 ـ 10	/	/	22	22	74ر17
11 ـ 15	/	01	28	29	38ر23
16 ـ 20	/	/	15	15	09ر12
21 ـ 25	/	01	11	12	67ر9
26 ـ 30	/	/	08	08	45ر6
31 فأكثر	/	/	13	13	48ر10
المجموع	/	02	122	124	100٪

الجدول رقم (16) يبين العلاقة الموجودة بين رأي العمال في عملهم و أقدميتهم .

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن 122 عاملا (أي بنسبة 98,38) يرون أن عملهم متعب للاعصاب ، باستثناء عاملين اللذان أجابا بأن عملهم ممل . و يمكن تفسير ذلك الى أن أغلبية أفراد العينة يرون أن عملهم متعب للاعصاب ، و هذا التعب ناجم كما وضحناه في الجداول السابقة رغم (9 ـ 10 ـ 15) ، عن الظروف الفيزيقية و الى نوع المهام الملقاة على عاتقهم ، بالاضافة الى أقدميتهم الطويلة في ممارسة عمل غير مناسب معه و في وسط جغرافي غير ملائم يشعر مع مرور الوقت بعدم الاستطاعة على تحمل أعباء هذا العمل ، فالعامل ككائن انساني يحتاج الى نوع من الراحة حتى يستطيع تجديد قواه العضلية و الفكرية ، و هذا مايكاد ينعدم داخل هذه المنشأة، ماجعل التذمر يسود هؤلاء العمال بصفة عامة .

- السؤال رقم ((13)) ((هل غيرت عملك أكثر من مرة (نعم ـ لا ؟) .

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال ببيانات الباب الأول .

وقد أجاب عن هذا السؤال كل أفراد العينة ، و كانت اجابتهم موزعة على الشكل التالي :

المستوى التعليمي / هل غيرت عملك أكثر من مرة	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
أمي	14	98	112	90,32
ابتدائي	03	09	12	9,67
متوسط	/	/	/	/
تعليم مهني	/	/	/	/
المجموع	17	107	124	100 ٪

الجدول رقم (17) يبين العلاقة الموجودة مابين

مدى تغيير العمال لعملهم و مستوى تعليمهم .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 107 عاملا (أي بنسبة 86,29) ، أجابوا بأنهم لم يغيروا عملهم أكثر من مرة ، أما العمال الذين غيروا عملهم أكثر من مرة فقد بلغ عددهم 17 عاملا (أي بنسبة 13,70) ، ويمكن تفسير عدم تغيير الفئة الأولى من العمال لعملها الى أن أفراد هذه الفئة من العمال أميون بالدرجة الأولى و ليس لديهم أي تكوين أو تخصص

يؤهلهم و يسمح لهم بتغيير عملهم الذي هم فيه و الاجوء الى أعمال أخرى أحسن كما أن الانسجام و التلاؤم الموجود بينهم جعلهم لا يريدون تغيير عملهم . أما العمال الذين غيروا عملهم أكثر من مرة فان جلهم أميون كذلك باستثناء ثلاثة عمال لديهم مستوى ابتدائي ينحصر في القراءة و الكتابة أما عن الأسباب التي أدت بهؤلاء العمال الى تغيير عملهم فيحددها السؤال رقم (14) :

هل غيرت عملك أكثر من مرة ؟ / الأقدمية	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	01	11	12	9,67
1 _ 5	08	05	13	10,48
6 _ 10	04	18	22	17,74
11_ 15	/	29	29	23,38
16_ 20	/	15	15	12,09
21 _ 25	03	09	12	9,67
26 _ 30	/	08	08	6,45
31 فأكثر	01	12	13	10,48
المجموع	17	107	124	%100

الجدول رقم (18) يبين العلاقة الموجودة مابين مدى تغيير العمال لعملهم و أقدميتهم .

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن 107 عاملا (أي بنسبة 86,29) لم يغيروا مهامهم أكثر من مرة ، بينما بقية العمال و البالغ عددهم 17 عاملا (أي بنسبة 13,70) غيروا مهامهم أكثر من مرة ، و يمكن تعليل عدم تغير الفئة الأولى من العمال لمهامهم الى كونهم أميون ، كما أن ليس لديهم أي تكوين أو تخصص يسمح لهم بأن ينتقلوا من منشأة الى أخرى ، لاختيار مهام تتناسب ومؤهلاتهم ، وهذا ما سبق الاشارة اليه في الجدول رقم (17) . ضف الى ذلك مدتهم الطويلة في هذه المنشأة جعلتهم يألفون هذا الجو العمالي ، و لا يريدون مغادرته مهما كانت الظروف ، لأن العامل الذي قضى مدة طويلة في وسط عمالي معين من الصعب مفارقته وهذا ما أدلى به أحد العمال بقوله : ((أننا لانستطيع مغادرة هذه المنشأة لأنه من الصعب علينا أن نجد أصدقاء مثل هؤلاء الذين قضينا معهم مدة طويلة)) و هذا مايبين لناكيفية تكوين الجماعات غير الرسمية داخل المنشأة .

أما عن العمال الذين غيروا عملهم أكثر من مرة فيعود ذلك الى أسباب يحددها السؤال رقم (14) .

- السؤال رقم (14) : ((في حالة نعم أذكر لماذا ؟))

سبق أن وجدنا 17 عاملا (أي بنسبة 13,70) قد غيروا عملهم أكثر من مرة . و هذا التغيير يعود حسب أجوبتهم الى عدة أسباب هي :

1) - لقد علل 6 عمال منهم (أي بنسبة 4,83) سبب تغييرهم لأعمالهم هو أنهم يشتغلون في أماكن عمل غير دائمة ، و عندما تنتهي مدة العقد يلتحقون بمهن أخرى ، و أخيرا التحقوا بهذه المنشأة للعمل فيها بصفة دائمة .

2) _ بينمـــا 4 عمال منهم (أي بنسبة 22 ر3) عللوا ذ لـــك بعدم التفاهم مـــع الزمـــلاء .

3) _ بينمـا عامـلان (أي بنسبـة 612ر1) علل ذلك بعـــدم تفاهمهما مع رئيسهمـــا .

4) _ بينمـا ثلا ثـة عمال (أي بنسبـة 41ر2) منهم قد عللـــوا ذ لك بالأجـرة المنخفضـة التي كانو ا يتقاضو نها في مهامهم السابقـة .

5) _ بينما عاملا ن (أي بنسبـة 612 ر1) كانا يعمـــلا ن في منشــــأة البسكو يت بالحامــــة ، و نتيجـــة للتهد يـم الذي تعرضت له منشأتهم التحقا بهذ ه المنشأة .

_ السوءال رقـــم (15) : هل لديك مشاكل أسرية لها أثر سيّء في قيامك بعملـــك (نعـــم _ لا ؟) .

و لكي تكون دراستنا سوسيو لو جية لا بد من ربط هذا السوءال بمتغير الحالـة المد نـــية .

و قد أجاب عن هذا السوءال 124 عاملا ، كانو ا مو زعين على الشكـــل التالـي :

الحالـــة المدنية / هل لديك مشاكل أسريه لها أثر سيء في قيامك بعملك	نعـم	لا	المجموع	النسبة المئوية
متـزوج	97	08	105	48ر67
اعـــزب	08	05	13	10ر48
مطلـــق	01	/	01	0ر806
أرمـــل	04	01	05	4ر032
المجمـــوع	110	14	124	100٪

الجدول رقم (19) يبين العلا قة الموجود ة بين المشاكـــل الأسرية التي لها أثر سلبي في عمل العمال و الحالة المد نيـــة

يتبين لنا من خلال هذا الجدول 110 عاملا (أي بنسبة 88,70) أجابوا بأن لديهم مشاكل أسرية لها أثر سيء في القيام بأعمالهم، بينما بقية العمال و البالغ عددهم 14 عاملا (أي بنسبة 11,29) ليست لديهم مشاكل أسرية لها أثر سيء في القيام بأعمالهم . و يمكن تفسير ذلك الى أن العمال الذين أجابوا بأن لديهم مشاكل أسرية ذات أثر سيء في القيام بأعمالهم أغلبهم عمالا متزوجين و هذا ماجعلهم يعانون من مشاكل أسرية مختلفة الأنواع و الدرجات، لأن العامل الذي يعاني من مشاكل أسرية لايكون متزنا في أداء عمله و بالتالي لا يؤديه على أحسن وجه، لأنه يكون في حالة أشتغال فكري بما هو خارج نطاق العمل و هذا الاشتغال الفكري الذي ينتاب العامل أثناء وجوده في العمل من بين الأسباب التي تؤدي به الى أن يصاب بحادثة عمل . و هذا مابين لنا مدى تأثير المشاكل الأسرية على العامل أثناء أدائه لعمله .

أما الفئة الثانية من العمال الذين أجابوا بأنه ليس لديهم مشاكل أسرية ذات أثر سيء في القيام بعملهم فهؤلاء العمال يكونون في حالة اطمئنان و اتزان فكري ممايجعلهم يقومون بعملهم على أحسن وجه و هذا بالمقارنة مع أفراد الفئة الأولى من العمال، لأنهم ليسوا مشتغلين فكريا عما هو خارج نطاق العمل، أما عن أنواع هذه المشاكل التي يعاني منها أفراد الفئة الأولى من العمال نندرجها في السؤال رقم (16) .

ـ السـؤال رقم (16) : ((في حالة نعم ، أذكرها .))

سبق أن وجدنا 110 عاملا (أي بنسبة 88,70) لهم مشاكل أسرية ذات أثر سيء في التيام بعملهم . وهذه المشاكل حسب أجوبتهم هي :

1) **ـ توقف الأبناء عن الدراسة :** هناك 18 عاملا (أي بنسبة 14,51) لديهم أبناء متوقفين عن الدراسة مما تجدهم دائما في حالة تفكير وانشغال في مصير أبنائهم .

2) **ـ بطالة الأبناء :** كما أن هناك 13 عاملا (أي بنسبة 10,48) لديهم أبناء عاطلين عن العمل مما تجدهم يفكرون فيهم ، وعن كيفية الحصول لهم عن عمل كي لا ينحرفوا في تيار الانحراف والضياع .

3) **ـ مرض الأولاد :** كما أن هناك 17 عاملا (أي بنسبة 13,70) لديهم أبناء مرضى في المنزل مما تراهم دائما يفكرون فيهم .

بينما بقية العمال والبالغ عددهم 62 عاملا (أي بنسبة 50%) يعانون من مشكلة السكن .

ـ السؤال رقم : (17) : ((كيف تشعر عندما تتعطل آلة (فرصة للراحة ـ أتمنى اصلا حها))

ولكي تكون دراستنا سيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، وكانت اجابتهم موزعة على الشكل التالي :

كيف تشعر عندما تتعطل الآلة / نوع المهمة	فرصة للراحة	اتمنى اصلاحها	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	/	02	02	1ر612
ملاء	/	10	10	8ر06
خراط	/	02	02	1ر612
حزام	/	69	69	55ر64
مساعد ميكانيكي	/	02	02	1ر612
سيرآلات	/	21	21	16ر93
منظف	/	04	04	3ر22
مشحم	/	07	07	5ر64
ميكانيكي	/	05	05	4ر03
مراقب آلات	/	02	02	1ر612
المجموع	/	124	124	%100

الجدول رقم (20) يبين العلاقة بين نوع شعور العمال عندما تتعطل الآلة ونوع مهامهم.

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن جميع أفراد العينة (أي بنسبة 100٪) أجابوا بأنهم يحزنون اصلاح آلة حينما تتعطل، وهذا ما يؤكد أن هؤلاء العمال المبحوثين يريدون بكل الوسائل أن يدفعوا الانتاج الى أعلى، ولا يرضون بالتعطيل وقد أدلى أحد العمال ((هذه هي بقرتنا التي نأخذ منها حليبنا)) . فهذا القول يحمل معاني كثيرة تجعلنا نتفهم نظرة وشعور هؤلاء العمال تجاه المنشأة بصفة عامة والآلة عندما تتعطل بصفة خاصة، فهذه النظرة والشعور اللذان تتحلى بهما هذه العينة المبحوثة تمن العمال يسمحان لهم ببذل كل مافي وسعهم لرفع الانتاج ، لأن المنشأة لديها مقادير معينة من الانتاج تريد تحقيقها ، سواء على المدى القريب أو البعيد ، وفي حالة عدم تحقيق المقادير المسطرة من طرف المنشأة ، فانه لا تكون هناك علاوات وتشجيعات مالية للعمال ، لأنه كلما كان الانتاج وفيرا كلما حصل هؤلاء العمال على تشجيعات مالية تمكنهم من رفع مستواهم الاقتصادي ، حيث أن الأجرة التي يتقاضونها غير كافية لسد حاجياتهم وتغطية كل النفقات والمتطلبات الضرورية لهم ولأفراد أسرهم .

- خلاصة الفصل :

نستنتج من خلال تحليلنا لبيانات هذا الفصل مايلي :

1) - أن الدافع الذي دفع هؤلاء العمال المبحوثين الى هذا النوع من العمل هو دافع مادي وليس معنوي مما أدى بهم الى عدم الرضا عن أعمالهم وهذا لعدم تناسب هذا النوع من العمل مع قدرتهم النفسية والجسدية .

2) _ أن أغلبيـــة هؤلاء العمال المبحـو ثين يشعـرون بـأن عملهم شـاق و متعب و هذا راجـع الى نو ع المهمـة الغير مناسبة مـع تقدم سنهـم، و الظـروف الجغرافيـة (الفيز يقيـة) الغيـر ملا ئمـة .

3) _ أن نسبـة كبيرة من هؤلاء العمال المبحو ثين لهم قيمـة مراكزعاد يـة في عمـل أفو اجهم، بينما العمال الأكثـر أقد ميـة فلهم قيمـة مراكز هامـة في عمل أفو اجهـم .

4) _ أن هناك نسبة كبيـرة من أفراد العينة لهم قيمة عمل ثانـو ي في دو ر الانتاج ، أما بقيـة العمال فلهم قيمـة عمل أساسي في الانتاج .

5) _ أن أغلبيـة العمال المبحو ثيـن لم يغيروا عملهم منـذ الالتحـاق بهذ ه المنشـأة .

6) _ أن هناك نسبـة كبيرة من أفـراد العينـة لد يهـم مشاكـل أسريـة ذات أثـر سيء في القيـام بعملهـم .

7) _ أن كل أفـراد العينـة (أي بنسبـة 100٪) يتمنـون اصـلاح الآلات حينمـا تتعطل عن العمـل، و هذا مايبيـن لنـا أن هـؤلاء العمال لد يهـم دافعيـة قو يـة في العمل و رفـع الانتـاج .

- الفصل السابع -

- تفريغ و تحليل بيانات الباب الثالث الذي يدور حول جاذبية جماعة العمل .

نبدأ بتفريغ و تحليل أسئلة الباب الثالث .

- السؤال رقم : (18) : ((هل تحب الاختلاط أم العزلة .

أ - الاختلاط

ب - العزلة ؟))

و لتكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال ببعض بيانات الباب الأول .

و قد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا كانوا موزعين على الشكل التالي :

هل تحب الاختلاط أم العزلة / أصل المنشأة	الاختلاط	العزلة	المجموع	النسبة المئوية
ريف	108	/	108	87,09
مدينة	13	03	16	12,90
المجموع	121	03	124	100٪

الجدول رقم (18) يبين ميل أفراد العينة الى الاختلاط أم العزلة و علاقته بأصل المنشأة .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 121 عاملا (أي بنسبة 58,97) يحبون الاختلاط ، بينما بقية العمال و البالغ عددهم ثلاثة (أي بنسبة 41,2) يحبون العزلة ، و يمكن تعليل ذلك الى أن جل أفراد العينة يحبون الاختلاط ، و حبهم للاختلاط هذا ناتج عن الظروف الاجتماعية و الاقتصادية المتماثلة التي يعيشونها و الى مهامهم المتكاملة و المتشابهة ، لأن الظروف التي يعيشونها سواء داخل المنشأة أو خارجها تكاد تكون واحدة و هذا ماأدى بهم الى أن يكونوا مندمجين فيمابينهم لكونهم لديهم مصالح وأهداف واحدة . بينما العمال الذين يحبون العزلة و لا يحبون الاختلاط يعود سبب ذلك الى كونهم لم يجدوا مايرضي دوافعهم و حاجاتهم داخل هذا الرهط (الجماعة) العمالي ، لأن الجو النفسي الاجتماعي الذي يسود جماعة عمل ماله تأثير في مدى ميل العامل الى هذه الجماعة ، لأن الجماعة في حد ذاتها لديها معايير وقيم بواسطتها يتلاءم الفرد (العامل) معها ، و في حالة عدم استطاعة الفرد في أن يتلاءم مع جماعة عمله ، فان هذا سوف يعرض هذا الفرد الى أن يصبح معزولا و منبوذا من طرف الجماعة . بعبارة أخرى أن جماعة العمل تعد الاطار المرجعي بالنسبة للفرد .

هل تحب الاختلاط أم العزلة / الأقدمية	الاختلاط	العزلة	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	12	/	12	9,67
من سنة الى 5	13	/	13	10,48
10 _ 6	21	01	22	17,74
15 _ 11	29	/	29	23,38
20 _ 16	13	02	15	12,09
25 _ 21	12	/	12	9,67
30 _ 26	08	/	08	6,45
31 فأكثر	13	/	13	10,48
المجموع	121	[illegible]	124	%100

الجدول رقم (19) يبين ميل أفراد العينة الى الاختلاط أم العزلة وعلاقته بالأقدمية .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن جل أفراد العينة (أي بنسبة 97,58) يحبون الاختلاط، بينما بقية العمال والبالغ عددهم ثلاثة عمال (أي بنسبة 4,21) لا يحبون الاختلاط، وهذا الميل نحو الاختلاط يعود الى الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشونها هؤلاء العمال سواء داخل المنشأة او خارجها والى مهامهم المتماثلة والمتكاملة في نفس الوقت وهذا ما سبق توضيحه في الجدول رقم (18)، هذا من جهة ومن جهة اخرى الى ماقضوه من مدة بجانب بعضهم البعض، لان الاقدمية تعد عاملا هاما في احداث التلاؤم والانسجام مابين افراد معينين، بحيث أن العمال الذين يقضون مدة طويلة مع بعضهم البعض، من الضروري أن يكونوا متماسكين فيمابينهم، وتسود هم روح الثقة والاطمئنان والرضا عن بعضهم البعض .

أما سبب ميل الفئة الثانية من العمال الى العزلة يرجع الى أن هذه الفئة من العمال لم تجد تلاؤما وانسجاما مابينها وبين فوج عملها وذلك لحداثتها بهذه المنشأة .

ـ **السؤال رقم: (19) : ((هل فوج عملك**

أـ متحابب

ب ـ غير متفاهم

جـ ـ متكاره

د ـ متخاصم ؟))

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال ببعض بيانات الباب الأول .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا، وكانت اجابتهم موزعة على الشكل التالي :

هل فوج عملك / نوع المهمة	متحابب	غيرمتفاهم	متكاره	متخاصم	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	02	/	/	/	02	1ر612
ملاء	09	/	/	01	10	8ر06
خراط	02	/	/	/	02	1ر612
حزام	69	/	/	/	69	55ر54
مساعد ميكانيكي	02	/	/	/	02	1ر612
مسير آلات	18	/	/	03	21	16ر93
منظف	04	/	/	/	04	3ر22
مشحم	07	/	/	/	07	5ر64
ميكانيكي	04	/	/	01	05	4ر03
مراقب آلات	02	/	/	/	02	1ر612
المجموع	119	/	/	05	124	%100

الجدول رقم (20) يبين نوع العلاقة الموجودة مابين أعضاء الفوج وعلاقتها بنوع المهمة.

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن هناك 119 عاملا (أي بنسبة 96ر95) أجابوا بأن فوج عملهم متحابب، بينما بقية العمال والبالغ عددهم 5 عمال (أي بنسبة 03ر4) أجابوا بأن فوج عملهم متخاصم .ويمكن تفسير اجابة هذه الفئة القليلة من العمال التي أجابت بأن فوج عملها متخاصم الى كون هذه الفئة من العمال ليست مندمجة تمام الاندماج مع جماعة عملها ، كما أن البعض من هذه الفئة يميلون الى العزلة ، كل هذا جعلهم ينظرون الى أن فوج عملهم متخاصم .

أما الذين أجابوا بأن فوج عملهم متحابب يعود الى الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشونها سواء داخل المنشأة أو خارجها ، والى مهامهم المتماثلة ، و هذا ما سبق توضيحه في كل من الجدول رقم (18–19) . كل هذه الظروف و العوامل جعلت هؤلاء العمال ينظرون الى أن فوج عملهم متحابب لأن مطلبهم واحد وهو محاولتهم تحسين أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية و المهنية .

هل فوج عملك / الأقدمية	متحابب	غير متفاهم	متكاره	متخاصم	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	10	/	/	02	12	9ر67
من سنة الى 5	13	/	/	/	13	48ر10
6 – 10	22	/	/	/	22	74ر17
11–15	29	/	/	/	29	38ر23
16 – 20	15	/	/	/	15	09ر12
21 – 25	09	/	/	03	12	67ر9
26 – 30	08	/	/	/	08	45ر6
31 فأكثر	13	/	/	/	13	48ر10
المجموع	119	/	/	05	124	% 100

الجدول رقم (21) يبين نوع العلاقة الموجودة مابين أعضاء أعضاء الفوج وعلاقتها بأقدميتهم .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن 119 عاملا (أي بنسبة 96,59) قد أجابوا بأن فوق عملهم متحابب ، بينما بقية العمال و البالغ عددهم 5 عمال (أي بنسبة 4,03) قد أجابوا بأن فوق عملهم متخاصم ، و يمكن تفسيره ذلك الى أن العمال الذين أجابوا بأن فوج عملهم متخاصم هوأن هذه الفئة من العمال ليست مندمجة تمام الاندماج ،كما أن البعض من هذه الفئة يميلون الى العزلة و هذا ماجعلهم ينظرون الى أن فوج عملهم متخاصم ،و هذا ماسبق توضيحه و تحليله في الجدول رقم (20) ، أما بالنسبة الى الفئة الثانية من العمال الذين أجابوا بأن فوج عملهم متحابب ، فيرجع ذلك الى الظروف الاجتماعية و الاقتصادية المتشابهة فيما بينهم ، و الى مهامهم المتكاملة و المتماثلة في آن واحد ، و هذا ماسبق الاشارة اليه في الجدول رقم (20) . ضف الى ذلك المدة الزمنية التي قضوها بجانب بعضهم البعض ، حيث أن هذه الفترة مكنتهم من معرفة بعضهم البعض، و سمحت لهم بخلق جو يسوده روح التضامن و المحبة و الاخاء .

السؤال رقم : (20) : ((هل تحب معاشرة زملائك (نعم - لا))

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال ببيانات الباب الأول .

و قد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

أصل المنشأة / هل تحب معاشرة زملائك	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
ريف	108	/	108	87,09
مدينة	13	03	16	10,48
المجموع	121	03	124	%100

الجدول رقم (22) بين مدى حب معاشرة أفراد العينة لبعضهم البعض وعلاقته بأصل منشئتهم .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 121 عاملا (أي بنسبة 97,58) يحبون معاشرة زملائهم ، أما بقية العمال و البالغ عددهم 3 عمال (أي بنسبة 2,41) لا يحبون معاشرة زملائهم ، و يمكن أن نقول أن هناك ميل كبير من طرف أغلبية أفراد العينة نحو حب معاشرة بعضهم البعض ، و يعود ذلك الى الظروف المتشابهة التي يعيشونها ، سواء أكانت اجتماعية أم اقتصادية و هذا ما سبق الاشارة اليه في كل من الجدول رقم (18 - 19) هذا من جهة و من جهة أخرى أصل منشئهم ، حيث أن نسبة كبيرة منهم (أي بنسبة 87,09) ينتمون الى أصل ريفي . و هذا الأخير

(أصل المنشـأة) يلعب دوره في أن يكـوّن مابيـن هـؤلاء العمال روح التضامن و الاتحـاد ، و ذلك نظـرا للمشاعـر و القيم المتشابهـة التي يحملونها . أما الفئة الثانيـة التي أجابت بأنها لاتحب معاشـرة زملائها يعود بالدرجـة الأولـى الى كون هؤلاء العمال يميلـون الى العزلة ولايحبون الاختـلاط . و هذا ماسبـق توضيحـه في الجدولين رقم (18ـ19) ، حيث أن أفراد هذه الفئة الأخيـرة من العمال ينتمون الى أصل مدنـي و هذا ماجعلهم بالضرورة لا يميلون الى زملائهم و يفضلون العزلة و ذلك لاختلاف المشاعـر و القيـم و الأحاسيـس .

الأقدمية \ هل تحب معاشرة زملائك	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	11	01	12	9,67
من سنة الى 5	13	/	13	10,48
6 _ 10	22	/	22	17,74
11_15	27	02	29	23,38
16 _20	15	/	15	12,09
21 _ 25	12	/	12	9,67
26 _ 30	08	/	08	6,45
31 فأكثر	13	/	13	10,48
المجموع	121	03	124	%100

الجدول رقم (23) يبين مدى حب معاشرة أفراد العينة لبعضهم البعض في علاقته بأقدميتهم .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن 121 عاملا (أي بنسبة 97,58) أجابوا بأنهم يحبون معاشرة زملائهم، بينما بقية العمال و البالغ عددهم ثلاثة (أي بنسبة 2,41) أجابوا بأنهم لا يحبون معاشرة زملائهم . و يمكن تفسير ذلك الى أن هناك ميل كبير من طرف العمال المبحوثين نحو حب معاشرة بعضهم البعض، و هذا الميل نحو حب المعاشرة كان نتيجة لحبهم للاختلاط فيما بينهم و هذا ما وضحه الجدول رقم (19) ، كما أن أغلبهم متحابون فيما بينهم و هذا ما وضحه كذلك الجدول رقم (21) . اذن فالاختلاط و التحابب دور أساسي في جعل العمال يحبون معاشرة بعضهم و يتضامنون فيما بينهم ، و حبهم لمعاشرة بعضهم البعض يعود الى كونهم يعيشون ظروفا اجتماعية و اقتصادية واحدة تقريبا ، كذلك معاناتهم لنفس المشاكل سواء داخل أو خارج المنشأة ، و ممارستهم لمهن متكاملة ، و طول المدة الزمنية التي قضوها بجانب بعضهم البعض ، كل هذه العوامل جعلت هؤلاء العمال يحبون معاشرة بعضهم البعض .

أما فيما يخص الفئة الثانية من العمال الذين لا يحبون معاشرة زملائهم يعود الى كونهم حديثي عهد بهذه المنشأة ، كما أنهم يعدون من فئة العمال غير المتفاهمة ، و غير المندمجة مع بقية العمال .

- السؤال رقم : (21) : ((هل تفضل البقاء في هذا الفوج (نعم - لا) ؟))

و لكي تكون دراستنا سيولوجية لا بد من ربط هذا السؤال ببعض بيانات الباب الأول .

و قد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

نوع المهمة / هل تفضل البقاء في هذا الفن	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	02	/	02	6,612
ملاء	09	01	10	8,06
خراط	02	/	02	1,612
حزام	69	/	69	55,64
مساعد ميكانيكي	02	/	02	1,612
مسير آلات	21	/	21	16,93
منظف	04	/	04	3,22
مشحم	07	/	07	5,64
ميكانيكي	05	/	05	4,03
مراقب آلات	02	/	02	1,612
المجموع	123	01	124	%100

الجدول رقم (24) يبين مدى تمسك العمال بفن عملهم وعلاقته بنوع مهامهم .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 123 عاملا (أي بنسبة 99,19) يفضلون البقاء في أفواجهم ، بينما عامل واحد (أي بنسبة 0,80) لا يفضل البقاء في فوجه و يمكن تفسير ذلك الى أن جل أفراد العينة يفضلون البقاء في أفواجهم ، لأن هؤلاء العمال وجدوا داخل أفواجهم ما يرضي دوافعهم و حاجاتهم النفسية و الأدبية المتمثلة في التقدير والاحترام المتبادل والثقة والأمن . . . كل هذا جعلهم يحبون الاختلاط و معاشرة بعضهم البعض وهذا ما سبق الاشارة اليه في كل من الجدول (رقم 18 _ 19 _ 21 _ 23 _) . كذلك مهامهم المتماثلة والمتكاملة التي يمارسها هؤلاء العمال جعلتهم يفضلون البقاء داخل أفواجهم ولا يريدون مغادرتها . لأن العامل اذ انتقل الى فوج آخر لا يكون مطمئنا و مرتاحا و هذا في أغلب الأحيان _ لوجوده في جو آخر مغاير للذي كان فيه .

هل تفضل البقاء في هذا الفوج / الأقدمية	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	11	01	12	9,67
من سنة الى 5	13	/	13	10,48
6 _ 10	22	/	22	17,74
11 _ 15	69	/	69	23,38
16 _ 20	15	/	15	12,09
21 _ 25	12	/	12	9,67
26 _ 30	08	/	08	6,45
31 فأكثر	13	/	13	10,48
المجموع	123	01	124	%100

الجدول رقم (25) يبين مدى تمسك العمال بفوج عملهم و علاقته بأقدميتهم .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن 123 عاملا (أي بنسبة 99,19) يفضلون البقاء في أفواجهم ، بينما عامل واحد (أي بنسبة 0,80) لا يفضل البقاء في فوجه . و يمكن تفسير عدم رغبة هؤلاء العمال المبحوثين في مغادرة أفواج عملهم الى الجو الأخوي الذي وجدوه داخل أفواج عملهم ، و هذا ما أكدت عليه الجداول السابقة رقم (21 — 23 — 24) ، كذلك لا ننسى مدتهم الطويلة بجانب بعضهم البعض ، حيث أن هذه الأخيرة مكنتهم من معرفة و تفهم أوضاع بعضهم البعض . و هذا ما بين لنا دور الأقدمية في توطيد صلة العمال بعضهم البعض ، فالعامل الذي يقضي مدة معينة بجانب عمال معينين من الصعب عليه أن ينتقل الى فوج عمالي آخر ، لأن هذا يتطلب منه تفهم هؤلاء العمال ، و تكييف سلوكاته و عوائده وفق مادرج عليه الفوج .

— السؤال رقم : 22 ((أين تجد أصدقائك الحقيقيين ؟

أ — في الفوج .

ب — خارج الفوج ؟)) .

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .

و قد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

نوع المهمة / أين تجد أصدقائك الحقيقيين	في الفوج	خارج الفوج	المجموع	النسبة المئوية
كهربائـــي	02	/	02	1,612
مـــلاء	10	/	10	8,06
خـــراط	02	/	02	1,612
حـــزام	69	/	69	55,64
مساعد ميكانيكي	02	/	02	1,612
مسيـــر آلات	20	01	21	16,93
منظـــف	04	/	04	3,22
مشحـــم	06	01	07	5,64
ميكانيكـــي	05	/	05	4,03
مراقـــب آلا ت	01	01	02	1,612
المجمـــوع	121	03	124	%100

الجدول رقم (26) بيـــن هل أصدقاء المبحوث الحقيقيون هم من فوج عمله أم من خارجه وعلاقته بنوع المهمة .

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن 121 عاملا ، (أي بنسبة 97,58) أجابوا بأنهم يجدون أصدقاءهم الحقيقيين في الفوج ، بينما بقية العمال والبالغ عددهم ثلاثة (أي بنسبة 2,41) أجابوا بأنهم يجدون أصدقاءهم الحقيقيين خارج الفوج .و يمكن تفسير ذلك الى أن العمال الذين أجابوا بأنهم يجدون أصدقاءهم الحقيقيين في الفوج ، يعود الى كون هذه الفئة من العمال ، متضامنة مع بقية العمال الذين يعملون معها ، و تسود بينها (الفئة) و بينهم (أعضاء الفوج) روح المحبة و الثقة والاحترام و لكونهم يعيشون ظروفا اجتماعية و اقتصادية متماثلة سواء داخل المنشأة أو خارجها و يمارسون مهاما مكملة لبعضها البعض ، و هذا ما سبق الاشارة اليه في كل من الجدول رقم (19-21-23-25) . كل هذا جعلهم كأنهم كتلة واحدة و اصدقاء حقيقيين لبعضهم البعض .

أما العمال الذين أجابوا بأنهم يجدون أصدقاءهم الحقيقيين خارج الفوج ، فهذه الفئة من العمال تميل الى العزلة و لا تحب معاشرة العمال الآخرين ، و هذا لعدم وجود ما يرضي دوافع و حاجات أعضاء هذه الفئة من العمال داخل أفواج عملها . مما دفعها الى أن تكون أصدقاء حقيقيين خارج أفواجها ، ترضى بواسطتهم دوافعها و حاجاتها .

- السؤال رقم (23) : ((هل تتغيب عن العمل (نعم - لا) ؟))

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الحالة المدنية .

و قد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

النسبة المئوية	المجموع	لا	نعم	هل تغيبت عن العمل / الحالة المدنية
84,67	105	98	07	متزوج
10,83	13	13	/	أعزب
4,032	05	05	/	أرمل
0,806	01	01	/	مطلق
%100	124	117	07	المجموع

الجدول رقم (27) بين مدى التغيب عن العمل بين أفراد العينة وعلاقته بالحالة المدنية .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 117 عاملا (أي بنسبة 93,34) أجابوا بأنهم لا يتغيبون عن أعمالهم ، بينما بقية العمال والبالغ عددهم 7 عمال (أي بنسبة 5,64) أجابوا بأنهم يتغيبون عن أعمالهم . ويمكن تفسير وارجاع عدم تغيب معظم أفراد العينة المبحوثة الى المسؤولية الملقاة على عاتقهم ، من حيث أن أغلبهم متزوجون ، والى الانسجام والتضامن والتحابب السائد فيما بينهم ، لأن للجو النفسي والاجتماعي الذي تعيشه جماعة عمالية ما ، دورا أساسيا في جعل العمال ينسجمون فيما بينهم ، ولا يتغيبون عن عملهم ، كما أن للعامل الاقتصادي دورا في التقليل من تغيب

العمال، فالعامل الذي يكثر من التغيب عن عمله بدون سبب قانوني يخصم من أجرته، أو ربما يؤدي به الى عقوبات وتوبيخ من طرف الادارة، كل هذه العوامل وغيرها تجعل العمال يحرصون عن عملهم، ولا يتغيبون كثيرا الافي حالة الضرورة. أما عن الأسباب التي تجعل العمال الذين أجابوا بأنهم يتغيبون عن عملهم وهذا حسب أجوبتهم فندرجها في السؤال رقم (24).

- السؤال رقم: (24): ((في حالة نعم، أذكر الأسباب))

سبق أن وجدنا أن 7 عمال (أي بنسبة 5,64) أجابوا بأنهم يتغيبون عن عملهم، وهذا التغيب يعود حسب أجوبتهم الى الأسباب التالية هي:

1) - أن هناك 3 عمال (أي بنسبة 2,41) قدعللوا بسبب تغيبهم هو أنهم عندما يكونون في حالة مرض لا يستطيعون معها الاتيان الى العمل.

2) - بينما 4 عمال (أي بنسبة 3,22) قدعللوا سبب تغيبهم هو عندما يكونون لديهم مصالح، أو في حالة تعب وارهاق لا يستطيعون معها الاتيان الى العمل.

- السؤال رقم: (25): ((هل يقع بين العمال خلاف وخصام (نعم - لا ؟)).

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الأقدمية.

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا، كانوا موزعين على الشكل التالي:

هل يقع بين العمال خلاف وخصام / الأقدمية	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	/	12	12	9,67
من 1 - 5	01	12	13	10,44
6 - 10	/	22	22	17,74
11-15	/	29	29	23,38
16-20	/	15	15	12,09
21 - 25	02	10	12	9,67
26 - 30	/	08	08	6,45
31 فأكثر	/	13	13	10,48
المجموع	03	121	124	100%

الجدول رقم (23) يبين مدى الخلاف والخصام الموجودة مابين أفراد العينة وعلاقته بالأقدمية .

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن 121 عاملا (أي بنسبة 97,58) أجابوا بأنه لا يقع خلاف و خصام مابين العمال ، أما بالنسبة لبقية العمال و البالغ عددهم 3 عمال (أي بنسبة 2,41) بأنه يقع خلاف و خصام . و يمكن تفسير عدم وقوع العمال في خلافات و خصومات بشكل عام و هذا حسب أجوبتهم الى الجو الأخوي و التفاهم و الانسجام القائم فيما بينهم ، حتى أن أحد العمال قال ((رناهنا كي الخاوا)) ، و هذا مارأيناه من خلال الجداول السابقة رقم (19 ـ 21 ـ 23) . فالجو النفسي الاجتماعي الذي يسود جماعة عمالية ما ، له تأثير كبير في جعل العمال اما في حالة رضا و اطمئنان نفسي ، و أما أن يجعلهم في حالة قلق و توتر دائم ، لأنه لم يسد مابين العمال جو أخوي بالمعنى الحقيقي للكلمة ، فان هذا يؤدي لا محالة الى اضطرابات و توترات نفسية ، و عدم الرضا ، و هذا ما ينعكس بالسلب على انتاج هؤلاء العمال . فمن هنا ، و من هنا فقط نجد أن ذلك الانسجام و التفاهم الذي وجدناه مابين العمال كان نتيجة للمدة الطويلة التي قضوها معا ، حيث مكنتهم من تفهم أوضاع و ظروف بعضهم البعض هذا من جهة ، و من جهة أخرى بثت فيما بينهم روح الصداقة ، و وطدت فيما بينهم العلاقات . أما عن الأسباب التي تؤدي الى أن يقع بين العمال خلاف و خصام و هذا ما أدلى به العمال الذين أجابوا بأنه يقع بين العمال خلاف و خصام فندرجها في السؤال رقم (26) .

السؤال رقم (26) : في حالة نعم أذكر الأسباب)) .

سبق أن أشرنا الى أن هناك ثلاثة عمال أي بنسبة 2,41) أجابوا بأنه يقع بين العمال خلاف و خصام ، علما أن هؤلاء العمال حديثو عهد بهذه المنشأة . و يرجعون أسباب هذه الخلافات و الخصومات التي تقع بين العمال الى مايلي :

1) ـ أن هناك عاملين (أي بنسبة 612ر1) قد عللا سبب وقوع العمال في خلاف وخصام وهو اتكال العمال بعضهم عن بعض لتأدية أعمالهم .

2) ـ بينما هناك عامل واحد (أي بنسبة 80ر0) قد علل سبب وقوع العمال في خلافات وخصومات الى اختلاف عقلياتهم .

ـ السؤال رقم (27) : ((ماموقف زملائك من عملك ـ النصيحة ـ الغيرة)

ولكي تكون دراستنا سيو اوجبة لابد من ربط هذا السؤال ببعض بيانات الباب الأول .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا كانوا موزعين على الشكل التالي :

نوع المهمة / ماموقف زملائك من عملك	النصيحة	الغيرة	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	02	/	02	1,612
ملاء	10	/	10	8,06
خراط	02	/	02	1,612
حزام	69	/	69	55,64
مساعد ميكانيكي	02	/	02	1,612
مسير آلات	20	01	21	16,93
منظف	04	/	04	3,22
مشحم	07	/	07	5,64
ميكانيكي	05	/	05	4,03
مراقب آلات	02	/	02	1,612
المجموع	123	01	124	%100

الجدول رقم (29). يبين موقف أفراد العينة من بعضهم البعض في العمل وعلاقته بنوع المهمة .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 123 عاملا (أي بنسبة 99ر19) أجابوا بأن موقف زملائهم من عملهم هو النصيحة ، بينما أحد العمال (أي بنسبة 80ر0) فقد أجاب أن موقف زملائه عن عمله هو الغيرة . و تفسيرنا لذلك هو أن نصحهم لبعضهم البعض في العمل كان نتيجة للجو الأخوي الذي يسود هم و الالفة والمحبة التي يتميزون بها، وهذا ما رأيناه من خلال الجداول السابقة رقم (19-21-23) ، كما أن مهامهم هي الأخرى تتطلب مشاورة لادائها لكونها متممة لبعضها البعض لان أي تعطيل في مهمة من المهام سوف يؤدي الى تعطيل بقية المهام ، كل هذه الظروف و العوامل جعلتهم يتناصحون فيما بينهم .

ما موقف زملائك من عملك / الأقدمية	النصيحة	الغيرة	المجموع	النسبة المئوية
- أقل من سنة	12	/	12	9ر67
- من سنة الى 5	13	/	13	10ر44
-06 - 10	22	/	22	17ر74
11 - 15	29	/	29	23ر38
16 - 20	15	/	15	12ر09
21 - 25	11	01	12	9ر67
26 - 30	08	/	08	6ر45
31 فأكثر	13	/	13	10ر48
المجموع	123	01	124	100%

الجدول رقم (30) بين موقف أفراد العينة من بعضهم البعض في العمل و علاقته بالأقدمية .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن 123 عاملا (أي بنسبة 99,19) أجابوا بأن موقف زملائهم من عملهم هو النصيحة، بينما عاملا واحدا (أي بنسبة 0,80) أجاب بأن موقف زملائه من عمله هو الغيرة. وتعليل ذلك هو أن نصح هؤلاء العمال لبعضهم البعض كان نتيجة للروابط المتينة التي هم عليها، والتي هي في نفس الوقت روابط أخوية، بالاضافة الى الشعور الجماعي الموحد الذي يسودهم، فهذه الروابط المتينة، والشعور الجماعي الموحد كان نتيجة للمدة الزمنية التي قضوها بجانب بعضهم البعض، لأن العمال الذين يقضون مدة طويلة في منشأة واحدة يستطيعون بدون رغم أن يتعارفوا أكثر فأكثر، وهذا مايسمح لهم بأن يكونوا في مستوى توجيه النصائح لكل عامل يخص في عمله.

- **السؤال رقم** (28) : ((هل توجه زملائك في عملهم ،
(أنبه الممل - لا أنبه - لا أهتم)

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة.

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، وكانت أجوبتهم موزعة على الشكل التالي :

نوع المهمة / هل توجه ملاحظاتك لزملائك في عملهم	أنبه العمل	لا أنبهه	لا أهتم	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	02	/	/	02	1,612
ملاء	08	02	/	10	8,06
خراط	02	/	/	02	1,612
حزام	68	01	/	69	55,64
مساعد ميكانيكي	02	/	/	02	1,612
مسير آلات	19	02	/	21	16,93
منظف	04	/	/	04	3,22
مشحم	07	/	/	07	5,04
ميكانيكي	05	/	/	05	4,03
مراقب آلات	02	/	/	02	1,612
المجموع	119	05	/	124	100%

الجدول رقم (31) : بين مدى توجيه العمال لزملائهم وعلاقته بنوع المهمة.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 119 عاملا (أي بنسبة 95,96) أجابوا بأنهم ينبهون المهمل في عمله، بينما بقية العمال والبالغ عددهم 5 (أي بنسبة 03,4) أجابوا بأنهم لا ينبهون العامل في عمله . و تعليل ذلك أن جل هؤلاء العمال المبحوثين ينبهون بعضهم البعض في العمل وذلك أثناء وقوع أي عامل في خطأ من الاخطاء أو الغفلة عن جانب من جوانب مهمته ، و هذا الحرص على تنبيه بعضهم البعض يعود الى الروابط المتينة التي تجمعهم و الى الجو الاخوي الذي يسودهم و الى أقدميتهم مع بعضهم البعض، و هذا ما أكدت عليه الجداول السابقة رقم (19ـ 21 ـ 23 ـ 25 ـ 29) و التحاليل الموافقة لها . زد على ذلك أن هؤلاء العمال المبحوثين يؤدون مهاما متكاملة و متماثلة فيما بينهم، و هذا ما سمح لهم هو الآخر بأن يتعرفوا على قدرات بعضهم البعض في العمل .

بينما العمال الذين أجابوا بأنهم لا ينبهون العامل المهمل في عمله فهؤلاء العمال يشكلون فئة العمال غير المدمجين مع العمال الآخرين و هذا ما أكده الجدول السابق رقم (21) و التحليل الموافق له . ما جعلهم لا يتدخلون في شؤون غيرهم من العمال، لان أي تدخل منهم سوف يؤدي بهم الى الوقوع في مشاكل و ازعاجات .

خلاصة الفصل :

نستنتج من خلال تحليلنا لبيانات هذا الباب ما يلي :

1) _ أن أغلبية العمال المبحوثين يحبون الاختلاط ومعاشرة بعضهم البعض .

2) _ أن معظم العمال المبحوثين متحابون و منسجمون فيما بينهم و هذا ما يجعلهم يفضلون البقاء في أفواجهم والى أن لا يقع بينهم خلاف و خصام بشكل عام .

3) _ أن نسبة التغيب بين هؤلاء العمال المبحوثين ضئيلة و هذا نتيجة للترابط و التجانس الموجود فيما بينهم ، و هذا كله ينعكس بالايجاب على المنشأة .

4) _ أن جل أفراد العينة يتناصحون فيما بينهم ، و يوجهون بعضهم البعض في العمل .

- الفصـــــل الثامـــــن -

تفريـــغ و تحليـــل بيانات الباب الرابـــع ، الذي يدور حول تماسك جماعـــة العمـــل .

نبدأ بتفريـــغ و تحليل أسئلـــة الباب الرابـــع .

- السؤال رقـم : (29) : هل فوج عملـــك :

أ) - منسجـــم

ب) - غيرمنسجم ؟))

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال ببعض بيانات الباب الأول .

و قد أجاب عن هذا السـؤال 124 عاملا ، كانوا موزعيـــن على الشكل التالـــي :

نوع المهمـة / هل فوج عملـك	منسجم	غيرمنسجـم	المجموع	النسبـة المئويـة
كهربائـــي	02	/	02	1,612
مـــلاء	09	01	10	8,06
خـــراط	02	/	02	1,612
حـــزام	67	02	69	55,64
مساعد ميكانيكي	02	/	02	1,612
مسيـر آلات	19	02	21	16,93
منظـــف	04	/	04	3,22
مشحـــم	07	/	07	5,64
ميكانيكـــي	05	/	05	4,03
مراقب الآ ت	02	/	02	1,612
المجمـــوع	119	05	124	%100

الجدول رقم (29) يبين مدى الانسجام بين أفراد العينـــة و علاقته بنوع المهمـــة .

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن 119 عاملا (أي بنسبة 96,95) قد أجابوا بأن فوج عملهم منسجم، أما بقية العمال و البالغ عددهم 5 (أي بنسبة 4,03) قد أجابوا بأن فوج عملهم غير منسجم . و يمكن تفسير ذلك الى أن العوامل التي أدت بأغلبية هؤلاء العمال المبحوثين الى الانسجام هي ظروفهم الاجتماعية و الاقتصادية المتماثلة التي يعيشونها و مهامهم المتكاملة و حبهم لمعاشرة بعضهم البعض و هذا ما أكده الجدول السابق رقم (23) ، و نصحهم و تنبيههم لبعضهم البعض و هذا ما أكده عليه الجدولان السابقان رقم (30 ـ 31) كل هذه العوامل أدت بهؤلاء العمال الى الانسجام فيما بينهم ، أما بقية العمال الذين أجابوا بأن فوج عملهم غير منسجم ، و هم نسبة قليلة بالنسبة للمجموع العام لأفراد العينة نراهم يمارسون مهاما بسيطة في هذه المنشأة ،أما من حيث العوامل التي أدت بأعضاء هذه الفئة الأخيرة من العمال الى أن تجيب بأن فوج عملها غير منسجم هو كونها غير مندمجة و مثلا ثمة من أعضاء أفواجها و هذا ما جعلها تنظر الى أن فوج عملها غير منسجم .

هل فـــوج عملك / الأقدميـــة	منسجـم	غيرمنسجـم	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنـــة	10	02	12	9,67
من سنة الى 5	13	/	13	10,48
6 _ 10	22	/	22	17,74
11_15	27	02	29	23,38
16 _ 20	15	/	15	12,69
21 _ 25	11	01	12	9,67
26 _ 30	08	/	08	6,45
31 فأكثـــر	13	/	13	10,48
المجمـــــوع	119	05	124	%100

الجدول رقـم (30) يبين مدى الانسجـــام

بين أفراد العينة وعلاقتـــه بالأقدميـــــة .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 119 عاملا ، (أي بنسبة 95,96) قد أجابوا بأن فوج عملهم منسجم ، أما بقية العمال والبالغ عددهم 5 (أي بنسبة 4,03) قد أجابوا بأن فوج عملهم غير منسجم ، ويمكن تفسير ذلك الى أن العوامل التي أدت بأغلبية هؤلاء العمال المبحوثين الى الانسجام هي ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية المتشابهة ومهامهم المتكاملة وهذا ماسبق الاشارة اليه في الجداول رقم : (19 ـ 31) كما أن أقدميتهم بجانب بعضهم البعض أدت بهم الى أن يكونوا منسجمين فيمابينهم ، لأن هؤلاء العمال المبحوثين قضوا مدة طويلة معا في هذه المنشأة عرفوا خلالها مشاكل ومطالب ومطامح بعضهم البعض مما دفع بهم الى أن تكون لديهم نظرة موحدة عموما ، هذه النظرة التي وفرت وسمحت لأن يكون هناك انسجام وتفاهم فيمابينهم ؛ أما بقية العمال الذين أجابوا بأن فوج عملهم غير منسجم ، وهم نسبة قليلة بالنسبة للمجموع العام لأفراد العينة ، نراهم ليسوا مندمجين تمام الاندماج ، كما أن البعض منهم يميلون الى العزلة وهذا ماأكده الجدول السابق رقم (21) والتحليل الموافق له .

- السؤال رقم : (30) : ((هل يساعدك زملاؤك (نعم ـ لا ؟)))

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

نوع المهمة / هل يساعدك زملاؤك	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	02	/	02	1,612ر
ملاء	10	/	10	8,06ر
خراط	02	/	02	1,612ر
حزام	67	02	69	55ر64
مساعد ميكانيكي	02	/	02	1,612ر
مسير آلات	21	/	21	16ر93
منظف	04	/	04	3ر22
مشحم	06	01	07	5ر64
ميكانيكي	05	/	05	4ر03
مراقب آلات	02	/	02	1ر612
المجموع	121	03	124	%100

الجدول رقم (31) يبين مدى مساعدة أفراد العينة لبعضهم البعض وعلاقتها بنوع المهمة .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن 121 عاملا ، (أي بنسبة 97,57) أجابوا أن زملاءهم يساعدونهم ، باستثناء ثلاثة عمال (أي بنسبة 2,41) أجابوا بعدم مساعدة زملاءهم لهم . و يمكن تعليل ذلك الى أن العوامل التي أدت بأفراد هذه العينة المبحوثة الى مساعدة بعضهم البعض ، هي ظروفهم الاجتماعية و الاقتصادية التي يعيشونها و مهامهم المتكاملة و المتممة لبعضها البعض ، كل هذا أدى بهم الى التحابب و الانسجام فيما بينهم و هذا ما أكده الجدولان السابقان رقم : (21 _ 30) و التحليل الموافق لهما ، مما جعلهم يمدون يد المساعدة لبعضهم البعض ، كما أن المدة الزمنية التي قضوها معا داخل هذه المنشأة سمحت لهم هي الأخرى بأن يكونوا على معرفة بقدرات و استعدادات بعضهم البعض أثناء العمل ، كل هذه الظروف و العوامل جعلتهم يتعاونون فيما بينهم ، لأنه كلما تشابهت الظروف سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو مهنية الا و تظافرت الجهود نحو تحقيق المصلحة العامة للجماعة ، و هذا ما هو سار الآن في هذه المنشأة موضوع الدراسة ، حيث أن العمال متحدون عموما على تحسين أوضاعهم و الرفع من مستواهم الاقتصادي و الاجتماعي . أما فيما يخص العمال الذين أجابوا بأن زملاءهم لا يساعدونهم يعود الى كون هذه الفئة من العمال تميل الى العزلة ولا تحب معاشرة زملائها و هذا ما أكد عليه الجدولان السابقان رقم (19 _ 23) لأنها لم تجد ما يرضي دوافعها و حاجاتها داخل أفواج عملها مما أدى بها الى أن لا تجد يد المساعدة من طرف زملائها .

السؤال رقم: (31) : ((وهل تساعد هم أنت كذلك (نعم - لا) ؟))

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

وهل تساعد هم أنت كذلك / نوع المهمة	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	02	/	02	1ر612
ملاء	10	/	10	8ر06
خراط	02	/	02	1ر612
حزام	67	02	69	55ر64
مساعد ميكانيكي	02	/	02	1ر612
مسير آلات	21	/	21	16ر93
منظف	04	/	04	3ر22
مشحم	06	01	07	5ر64
ميكانيكي	05	/	05	4ر03
مراقب آلات	02	/	02	1ر612
المجموع	121	03	124	%100

الجدول رقم (32) بين مدى مساعدة كل عامل من أفراد العينة لزملائه وعلاقتها بنوع المهمة .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 121 عاملا (أي بنسبة 97,58) قد أجابوا بأنهم يساعدون زملاءهم في العمل، بينما بقية العمال و البالغ عددهم ثلاثة (أي بنسبة 2,41) قد أجابوا بأنهم لا يساعدون زملاءهم في العمل. و يمكن تفسير ذلك الى أن العمال الذين أجابوا بأنهم يساعدون زملاءهم في العمل يعود الى كون هؤلاء العمال يتلقون هم كذلك يد المساعدة و العون من طرف زملائهم الآخرين في تأدية مهامهم لأنهم يؤدون مهام متكاملة مع بعضهم البعض، و هذا ما أكد عليه الجدول السابق رقم (3 1) و التحليل الموافق له. و هذا ما أدى الى أن تكون يد المساعدة متبادلة فيما بينهم، لأن أساس المساعدة ما بين جماعة عمالية ما، هو التفاهم و الانسجام، أي اذا كانت جماعة عمالية ما متفاهمة فيما بينها فان هذا يؤدي بأفرادها الى أن يتعاونوا فيما بينهم و يمدون يد المساعدة لبعضهم البعض، و العكس، أي اذا كانت جماعة عمالية غير متفاهمة فان هذا يؤدي بأفرادها الى الصراع و التفكك و عدم مساعدة بعضهم البعض.

أما الفئة الثانية من العمال الذين أجابوا بأنهم لا يساعدون زملاءهم يعود الى أن أفراد الفئة الأخيرة من العمال لم تجد داخل أفواج عملها ما يرضي دوافعها و حاجاتها و هذا ما أكده الجدول السابق رقم (31) و التحليل الموافق له. مما جعلها لا تمد يد المساعدة الى بقية زملائها في العمل، لأنها هي بدورها لم تجد يد المساعدة من طرف العمال الآخرين.

ـ السؤال رقم: (32) : ((هل تعمل وحدك اذا غاب زملاؤك))

أ) ـ أعمل وحدي

ب) ـ لا أعمل ؟)).

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملاً ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

هل تعمل وحدك اذا غاب زملاؤك / نوع المهمة	أعمل وحدي	لا أعمل	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	02	/	02	1٫612
ملاء	10	/	10	8٫06
خراط	02	/	02	1٫612
حزام	69	/	69	55٫64
مساعد ميكانيكي	02	/	02	1٫612
سير آلات	21	/	21	16٫93
منظف	04	/	04	3٫22
مشحم	07	/	07	5٫64
ميكانيكي	05	/	05	4٫03
مراقب آلات	02	/	02	1٫612
المجموع	124	/	124	100٪

الجدول رقم (33) بين مدى قيام العامل بعمله أثناء غياب زملائه وعلاقته بنوع المهمة .

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن كل أفراد العينة (أي بنسبة 100٪) قد أجابوا بأنهم يعملون وحدهم في حالة غياب زملائهم . ويمكن تعليل ذلك الى أن العوامل التي جعلت هؤلاء العمال المبحوثين يقومون بتأدية مهامهم حتى في حالة غياب زملائهم يعود الى نوع المهام التي يقومون بها ، حيث أن المهام التي تؤدى في هذه المنشأة لا تتطلب تخصصا معينا حتى تفرض على العامل أن يكون حاضرا بنفسه في تأدية مهمته ، لأنه بمجرد أن يغيب العامل فان الادارة تعوضه بأحد العمال الآخرين حتى لا يتعطل العمل ، وذلك لتكامل المهام في هذه المنشأة .

- السؤال رقم : (33) : ((هل تعجبك طريقتهم في العمل (نعم - لا) ؟))

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

نوع المهمة / هل تعجبك طريقتهم في العمل	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	02	/	02	1,612
ملاء	08	02	10	8,06
خراط	02	/	02	1,612
حزام	67	02	69	55,64
مساعد ميكانيكي	02	/	02	1,612
مسير آلات	20	01	21	16,93
منظف	04	/	04	3,22
مشحم	07	/	07	5,64
ميكانيكي	03	02	05	4,03
مراقب آلات	02	/	02	1,612
المجموع	117	07	124	%100

الجدول رقم (34) بين مدى اعجاب أفراد العينة لطريقة بعضهم البعض في العمل وعلاقته بنوع المهمة .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن أغلبية أفراد العينة والبالغ عددهم 117 عاملا (أي بنسبة 35 ر94) قد أجابوا بأنه تعجبهم طريقة زملائهم في العمل ، أما بقية العمال والبالغ عددهم 7 (أي بنسبة 64 ر5) قد أجابوا بأنه لا تعجبهم طريقة زملائهم في العمل . و يمكن تفسير اجابة الفئة الأولى من العمال ، هي كونهم متحابين ومنسجمين مع زملائهم ، كما أن هناك مساعدة متبادلة فيما بينهم و بين زملائهم . و هذا ما أكدت عليه الجداول السابقة (رقم 21 ـ 30 ـ 31 ـ 32 ـ 33) و التحاليل و الموافقة لها ، و الى مهامهم المتكاملة و المتقاربة في نفس الوقت لأن العمل الذي يقومون به لا يتطلب تكوينا و لا تعليما من العامل حتى يتفوق عن بقية زملائه في العمل ، بالاضافة الى المدة الزمنية التي قضوها مع بعض ، كل هذا جعل أفراد هذه الفئة من العمال تعجبهم طريقة زملائهم في العمل . أما بقية العمال الذين أجابوا بأنه لا تعجبهم طريقة زملائهم في العمل أغلبهم غير مدمجين و متفاهمين مع زملائهم و هذا ما جعلهم لا يساعدون زملاءهم و لا يتلقون هم كذلك يد المساعدة من طرف غيرهم ، و هذا ما أكدت عليه الجداول السابقة رقم (21_31_32) و التحاليل الموافق لها .كل هذا أدى بهم الى أن لا تعجبهم طريقة زملائهم في العمل .

- السـؤال رقم (34) : ((ماموقف زملائك عند ما تسرع في العمل (التأكيد- الاستنكار)

ولكي تكون دراستنا سيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الأقدمية .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا كانوا موزعين على الشكل التالي :

ماموقف زملائك عند ما تسرع في العمل / الأقدمية	التأكيد	الاستنكار	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	04	08	12	9ر67
من سنة الى 5	01	12	13	10ر48
6 _ 10	/	22	22	17ر74
11 _ 15	/	29	29	23ر38
16 _ 20	06	09	15	12ر69
21 _ 25	/	12	12	9ر67
26 _ 30	03	05	08	6ر45
31 فأكثر	05	08	13	10ر48
المجموع	19	105	124	%100

الجدول رقم (35) بين موقف العمال من العامل الذي يسرع في العمل وعلاقته بالأقدمية .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 105 عاملا (أي بنسبة 67,84) قد أجابوا بأنهم يستنكرون من طرف زملائهم عندما يسرعون في العمل، بينما بقية العمال و البالغ عددهم 19 عاملا (أي بنسبة 15,32) قد أجابوا بأنهم يؤيدون في حالة الاسراع في العمل . و يمكن تحليل اجابة الفئة الأولى من العمال الى أنه يوجد قيم و معايير معينة يخضع لها هؤلاء العمال، هذه القيم و المعايير التي يخضعون لها كانت بدون ربما نتيجة المدة الزمنية التي قضوها في هذه المنشأة، و التي تجعلهم لا يخرجون عن الاطار العام الذي رسمته لهم الجماعة، لأن العامل عندما يوجد داخل جماعة عمالية معينة، فان هذا العامل يخضع للقيم و المعايير التي تفرضها عليه الجماعة، لأنه في حالة انحرافه و محاولة خروجه عن قيم الجماعة، فانه سوف يرفض و ينبذ، و من بين هذه القيم و المعايير التي نحن بصددها هي أن الجماعة تحدد نسبة الانتاج التي تريد أن تحققه خلال فترة معينة من الزمن، لكنه اذا أراد أي عامل من العمال أن يزيد عن النسبة المحددة له فان الجماعة سوف تستنكره و تنبذه لأنه لم يخضع لما رسمته له الجماعة . أما الفئة الثانية من العمال الذين أجابوا بأنهم يؤيدون من طرف زملائهم في حالة الاسراع في العمل، فاننا نرى أفرادا من هذه الفئة حديثي عهد بهذه المنشأة التي ينتمون اليها لكونهم كانوا من قبل في مؤسسة أخرى و هذا ماجعلهم غير خاضعين تمام الخضوع و متفهمين في نفس الوقت لقيم و معايير الجماعة التي ينتمون اليها، لأن خضوعهم لهذه القيم و المعايير يتطلب هو الآخر وقتا من الزمن، بينما أفراد آخرون من هذه الفئة نرى أن لديهم أقدمية معتبرة في هذه المنشأة لكن لم تتحسن ظروفهم الاجتماعية و الاقتصادية و خاصة المهنية و هذا ماجعلهم غير خاضعين لمعايير و قيم الجماعة التي ينتمون اليها .

ـ السؤال رقم: (35) : ((هل هناك حد أدنى لانتاج الفوج (نعم-لا) ؟))

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الأقدمية .

و قد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

هل هناك حد أدنى لانتاج الفوج / الأقدمية	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	09	03	12	9,67
من سنة الى 5	13	/	13	10,48
6 _ 10	21	01	22	17,74
11 _ 15	24	05	29	23,38
16 _ 20	15	/	15	12,69
21 _ 25	12	/	12	9,67
26 _ 30	08	/	08	6,45
31 فأكثر	06	07	13	10,48
المجموع	108	16	124	%100

الجدول رقم (36) بين الحد الأدنى لانتاج أفراد العينة و علاقته بالأقدمية .

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن 108 عاملا (أي بنسبة 87,09) قد أجابوا بأن هناك حد أدنى لانتاج الفوج ، أما بقية العمال و البالغ عددهم 16 عاملا (أي بنسبة 12,90) قد أجابوا بأنه ليس هناك حد أدنى لانتاج الفوج . و يمكن تفسير ذلك الى أن العوامل التي وحدت بين هؤلاء العمال في أن يضعوا حدا أدنى لانتاجهم هي مدتهم الطويلة التي قضوها بجانب بعضهم البعض ، و التي مكنتهم من أن يكونوا منسجمين و مترابطين فيما بينهم ، و هذا ما سبق توضيحه في الجدول (رقم 30) كما أن عمال هذه الفئة المبحوثة هم تقريبا الذين أجابوا بأنهم يستنكرون كل عامل يسرع في عمله و هذا ما أكد عليه الجدول السابق (رقم 35) . و هذا ما يبين لنا أنه كلما كانت جماعة عمالية ما مترابطة و منسجمة فيما بينها ، كلما استطاعت أن تتحكم في مستوى الانتاج ، و لا يستطيع أحد من أعضائها أن يتجاوزا عن الحد المسموح له من طرف الجماعة .

أما الفئة الثانية من العمال الذين أجابوا بأنه ليس هناك حد أدنى لانتاج الفوج ، فاننا نرى أفرادا من هذه الفئة حديثي عهد بهذه المنشأة و هذا ما جعلهم غير مندمجين و خاضعين لقيم و معايير أنواع عملهم ، بينما أفراد آخرون من هذه الفئة لديهم أقدمية معتبرة لكن رغم ذلك غير خاضعين لقيم و معايير الجماعة و هذا راجع الى عدم تحسين ظروفهم الاجتماعية و الاقتصادية و المهنية و هذا ما وضعناه في الجدول السابق رقم : (35) .

- السؤال رقم : (36) : ((من يحدد مهمة الجماعة

أ) - الجماعة

ب) - الرئيس %))

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .

وقد أجاب عن هذا السؤال كل أفراد العينة وكانت اجابتهم موزعة على الشكل التالي :

نوع المهمة / من يحدد مهمة الجماعة	الجماعة	الرئيس	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	/	02	02	1ر612
ملاء	/	10	10	8ر06
خراط	/	02	02	1ر612
حزام	02	67	69	55ر64
مساعد ميكانيكي	/	02	02	1ر612
مسير آلات	06	15	21	16ر93
منظف	/	04	04	3ر22
مشحم	/	07	07	5ر64
ميكانيكي	03	02	05	4ر03
مراقب آلات	/	02	02	1ر612
المجموع	11	113	124	%100

الجدول رقم (37) بين من يحدد مهمة الجماعة وعلاقتها بنوع المهمة .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 113 عاملا (أي بنسبة 91,12) قد أجابوا بأن الرئيس هو الذي يحدد مهمة الجماعة ، بينما 11 عاملا (اي بنسبة 8,87) قد أجابوا بأن الجماعة هي التي تحدد المهمة . و يمكن تفسير ذلك الى تحديد الرئيس لمهام الجماعة العمالية لوحده أمر غير مرضي لأعضاء الجماعة ، لأن عدم استشارة العمال في تحديد المهام و عدم اعطائهم نوعا من الحرية في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل و الانتاج يولد نوعا من الكراهية و عدم الاحترام مابين العمال و الرئيس ، حتى أن أحد العمال قال ((أخدم أو ما تحوش تفهم)) و هنا في هذه الحالة يشعرون كما لو أنهم آلات مسيرة من طرف شخص معين و هذا مايكون له آثار سلبية في سلوك و أفعال العمال وانتاجهم ، كما أنهم في هذه الحالة يصبحون غير مطيعين لأوامر الرئيس و لا يبالون بأي أمر يعطى لهم مما ينتج عنه التعطيل في العمل و عدم انجازه في الوقت المحدد له . أما اذا كان الرئيس يترك العمال يشاركون في تحديد مهام الجماعة و يستمع الى آرائهم و نصائحهم و ارشاداتهم ، فان هذا يجعل العمال يشعرون بأنهم أناس لهم قيمتهم و مكانتهم ووزنهم في مكان عملهم و في هذه الحالة يندفع العمال بحماس في العمل و يبذلون كل مافي وسعهم لانجاز العمل و تحضيره في الوقت المحدد لأنهم أصبحوا هنا مسيرين و منتجين في نفس الوقت .

أما الفئة الثانية الذين أجابوا بأن الجماعة هي التي تحدد مهمة الجماعة فان هؤلاء من فئة العمال الذين يميلون الى الادارة ولا يريدون أن يعبروا عن آرائهم الشخصية وما يجول في خاطرهم ، لأنهم عاصروا الاستعمار الفرنسي ومروا بظروف جعلتهم يتخوفون من مثل هذه الأسئلة وكل ما يدور حول السلطة والمسؤولين ، لأن في نظرهم كل تعبير عن آرائهم سوف يعرضهم الى مشاكل ادارية قد توصلهم الى الطرد من العمل ، لهذا يلجأ هؤلاء العمال الى أخذ مواقف غير مواقفهم الحقيقية .

- السؤال رقم : (37) : ((هل تشتشيرك الجماعة (نعم - لا ؟))

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير المهمة .-

و قد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

هل تشتشيرك الجماعة / نوع المهمة	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	02	/	02	1,612
ملاء	09	01	10	8,06
خراط	/	02	02	1,612
حزام	69	/	69	55,64
مساعد ميكانيكي	02	/	02	1,612
مسير آلات	21	/	21	16,93
منظف	04	/	04	3,22
مشحم	07	/	07	5,64
ميكانيكي	05	/	05	4,03
مراقب آلات	02	/	02	1,612
المجموع	121	03	124	%100

الجدول رقم (38) يبين مدى التشاور بين أفراد العينة و علاقته بنوع المهمة .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن 121 عاملا (أي بنسبة 97,58) قد أجابوا بأن الجماعة تستشيرهم ، أما بقية العمال و البالغ عددهم ثلاثة عمال (أي بنسبة 2,41) قد أجابوا بأن الجماعة لا تستشيرهم ويمكن تفسير ذلك الى أن العمال الذين أجابوا بأن الجماعة تستشيرهم هم العمال الذين تسود بينهم من جهة و الجماعة من جهة أخرى علاقات تضامن و انسجام و وفاء ، أي أنه نتيجة لهذا الجو الأخوي القائم مابين هؤلاء العمال و اعضاء الجماعة أصبح هناك تشاور فيما بينهم ، و هذا نتيجة لظروفهم المتماثلة و مهامهم المتكاملة و هذا ما أكدت عليه الجداول السابقة رقم (19 ـ 23 ـ 28 ـ 30 ـ 31 ـ 32) ، بالاضافة الى الأهداف و الجهود المشتركة فيما بينهم ، و هذا مايبين لنا درجة التماسك الموجود بين هؤلاء العمال و بقية العمال الآخرين (أعضاء الجماعة) .

أما الفئة الثانية من العمال الذين أجابوا بأن الجماعة لا تستشيرهم، و التي تعد فئة قليلة و هذا بالمقارنة مع المجموع العام لأفراد العينة فان أفرادها يمارسون مهاما بسيطة مثل بقية العمال الآخرين لكنهم غير متضامنين و منسجمين مع أعضاء الجماعة ، أي أنهم يشكلون فئة مخالفة و معارضة لآراء و اتجاه وتفكير أغلبية أعضاء الجماعة و هذا ما أكدت عليه الجداول السابقة رقم (19 ـ 22 ـ 26 ـ 28 ـ 31) كل هذا أدى بالجماعة الى أن لا تستشيرهم عندما تريد القيام بأي عمل ، لأنها تعرف مسبقا أنهم لا يسمعون اليها ، أو ربما يعارضونها ، و هذا مايؤدي أحيانا الى وجود خلافات و خصومات و فتن مابين هؤلاء الأفراد و العمال الآخرين و ذلك نتيجة لتعارض المصالح .

خلاصة الفصل :

نستنتج من خلال تحليلنا لبيانات هذا الباب مايلي :

1) ـ أن هناك انسجام مابين أفراد العينة .
2) ـ كما أن هناك مساعدة متبادلة و تشاور رقائم مابين أفراد العينة .
3) ـ أن هناك اعجاب من طرف أغلبية أفراد العينة لطريقة زملائهم في العمل .
4) ـ أن هناك قيم ومعايير مابين أغلبية أفراد العينة لتحديد الانتاج عند مستوى معين .
5) ـ أن مهمة الجماعة تحدد من طرف الرئيس ولا دخل للعمال فيها .

و هذا التماسك الموجود مابين أغلبية هؤلاء العمال المبحوثين يكون له أثر سلبي في المنشأة .

- الفصـــل التاســـع -

- تفريغ و تحليل بيانات الباب الخامس الذي يدور حول مواقف العمـــال في المنشأة و شروط العمل فيها .

- نبدأ بتفريغ و تحليـل أسئلــة الباب الخامـــس .

- السؤال رقم : (38) : ((هل الأجور في هذه المنشأة عادلة (نعم - لا) ؟))

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نـــوع المهمـــة .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

نوع المهمة / هل الأجور في هذه المنشأة عادلة	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
كهربائـــي	/	02	02	1,612
مــــلاء	02	08	10	8,06
خـــراط	/	02	02	1,612
حـــزّام	04	65	69	55,64
مساعد ميكانيكـــي	/	02	02	1,612
مسيـــر آلات	02	19	21	16,93
منظـــف	/	04	04	3,22
مشحـــم	/	07	07	5,64
ميكانيكـــي	/	05	05	4,03
مـــراقـــب آلات	/	02	02	1,612
المجمـــوع	08	116	124	% 100

الجدول رقم (38) بيـــن مدى عدالة الأجور في هذه المنشأة و علاقتها بنوع المهمـــة .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن الأجور في هذه المنشأة غير عادلة بصفة عامة و هذا حسب أجوبة العمال المبحوثين، حيث بلغ عدد الذين أجابوا بأن الأجور غير عادلة 116 عاملا (أي بنسبة 93,54) ، أما الذين أجابوا بأن الأجور عادلة في هذه المنشأة فقد بلغ عددهم 8 عمال (أي بنسبة 6,45) . و تفسير سبب عدم رضا العمال المبحوثين بصفة عامة عن مستوى الأجور هي كونهم قضوا مدة طويلة في ممارسة مهام شاقة و متعبة للأعصاب في وسط جغرافي غير ملائم صحيا، و هذا ما سبق تفسيره في الجدولين رقم (9 ـ 10) ، و لا يتقاضون أجورا مناسبة مع ما بذلوه من جهد و تعب و عناء، كذلك الظروف الاجتماعية و الاقتصادية الحالية التي يعيشونها و التي تتطلب بدورها أجرة مرتفعة كي يستطيع هؤلاء العمال أن يسدوا حاجاتهم اليومية المتنوعة والمتزايدة في نفس الوقت حتى أن أحد العمال قال ((ايجو منا ايروحوا في الدين منا)) و هذا ماأكد عليه أحد العمال كذلك بقوله أننا بأجرتنا هذه لا نستطيع الحصول على بعض الأشياء الضرورية غي حين أن بعض العمال في منشآت أخرى يتقاضون أجورا أعلى منا، رغم أنهم لا يبذلون مجهودات مثلنا . و لا ننسى نظام الأجور الجديد ( ) الذي كان حسب رأي العمال في غير صالحهم و هذا ما أدى الى وجود تذمر و قلق في أوساط العمال، حيث أنهم كانوا يتقاضون أجورا مضافا اليها علاوات لكنه بمجرد أن بدأ تطبيق هذا النظام الجديد، خصمت منهم كل العلاوات و الامتيازات و التشجيعات التي كانت تساعدهم نوعا ما على تسديد بعض الحاجات اليومية، و بقيت سوى أجرتهم صافية أو ربما حتى الأجرة نفسها قلّت لدى البعض، لأن نظام الأجور الجديد كما هو مسطر يعتمد على مقاييس، هذه المقاييس كانت في غير صالح البعض، و هذا ما جعل أجرتهم تنقص عما كانت

عليه . كل هذه العوامل أدت الى عدم وجود اطمئنان وارتياح ورضا ما بين العمال، مما دفعهم الى التماطل، وعدم بذل كل مافي وسعهم للرفع من الانتاج نظرا لعدم التشجيع المادي والمعنوي من طرف الادارة، لأن التشجيع المادي والمعنوي أثرا في دفع وحفز العمال على زيادة الانتاج .

أما الفئة الثانية من العمال التي أجابت بأن الأجور عادلة في هذه المنشأة، هي فئة تمارس مهاما بسيطة مثل بقية العمال الآخرين ويتقاضى أفرادها أجورا مثل الفئة الأولى من العمال، لكن تخوفهم من مثل هذه الأسئلة جعلهم لايجيبون بكل صراحة، أو لكونهم محظوظين عن بقية العمال من طرف الادارة .

- السؤال رقم : (39) : ((هل أنت راض عن الخدمات الاجتماعية والثقافية التي تقدمها المنشأة (نعم - لا) ؟))

ولكي تكون دراستنا سيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الأقدمية .

وقد أجاب عن هذا السؤال كل أفراد العينة، وكانت اجاباتهم موزعة على الشكل التالي .

الأقدمية / هل أنت راض عن الخدمات الاجتماعية والثقافية التي تقدمها المنشأة	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	03	09	12	9,67
من سنة الى 5	/	13	13	10,48
6 _ 10	01	21	22	17,74
11_15	/	29	29	23,38
16 _ 20	04	11	15	12,69
21_ 25	02	10	12	9,67
26 _ 30	/	08	08	6,45
31 فأكثر	/	13	13	10,48
المجموع	10	114	124	%100

الجدول رقم (39) . بين مدى رضا أفراد العينة عن الخدمات الاجتماعية و الثقافية التي تقدم من طرف المنشأة وعلاقتها بالاقدمية .

يبيّن لنا من خلال هذا الجدول أن 114 عاملا (أي بنسبة 91,93) غير راضين عن الخدمات الاجتماعية التي تقدم من طرف المنشأة ، أما بقية العمال و البالغ عددهم 10 عمال (أي بنسبة 8,06) راضون عن الخدمات الاجتماعية التي تقدم من طرف المنشأة .
و يمكن تعليل ذلك الى أن العمال الذين أجابوا بأنهم غير راضين عن الخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف المنشأة أكثرهم من العمال الذين قضوا مدة طويلة في هذه المنشأة و لم تتحسن أوضاعهم الاجتماعية و الاقتصادية ، حيث أن الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المنشأة غير كافية لتلبية حاجات هؤلاء العمال و لم تكن في المستوى المطلوب بالمقارنة مع خدمات اجتماعية تقدم لعمال آخرين في منشآت أخرى . أما عن الخدمات الاجتماعية التي تقدم من طرف هذه المنشأة فنذكرها في السؤال رقم (40) .

ـ السؤال رقم : (40) : ((في حالة نعم أذكرها))

سبق أن أشرنا الى أن هناك 10 عمال (أي بنسبة 8,06) راضون عن الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المنشأة ، حيث أن أغلبية هؤلاء العمال لديهم أقدمية طويلة في هذه المنشأة ، و تتمثل هذه الخدمات الاجتماعية حسب أجوبتهم فيما يلي :

1) ـ النقل .
2) ـ المطعم .
3) ـ الرحلات للأطفال في كل سنة .
4) ـ الطبيب التابع للوحدة .

ـ السـؤال رقم : (41) : ((هل ترى أن في مصلحة المنشأة مصلحتك (نعم ـ لا) ؟))

و لكـي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السـؤال بمتغير الاقدميـة .

وقد أجـاب عن هذا السـؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالـي :

الاقدمية / هل ترى أن في مصلحة المنشأة مصلحتك	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	11	01	12	9,67
من سنة الى 5	13	/	13	10,48
6 ـ 10	22	/	22	17,74
11 ـ 15	29	/	29	23,38
16 ـ 20	15	/	15	12,69
21 ـ 25	08	04	12	9,67
26 ـ 30	06	02	08	6,45
31 فأكثر	13	/	13	10,48
المجموع	117	07	124	%100

الجدول رقم (40) . بيـن نظرة أفراد العينة لمصلحة المنشأة و مصلحتهم و علاقتها بالاقدميـة .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 117 عاملا (أي بنسبة 94ر35) قد أجابوا بأن في مصلحة المنشأة مصلحتهم، أما بقية العمال و البالغ عددهم 7 عمال (أي بنسبة 64ر5) قد أجابوا بأنه ليس في مصلحة المنشأة مصلحتهم. و يمكن تفسير و تعليل اجابة العمال الذين يرون أنه ليس في مصلحة المنشأة مصلحتهم الى أن أغلبيتهم قد امضى في هذه المنشأة الا أنه لم تتحسن حالتهم الاجتماعية والاقتصادية و لم يترقوا في مهامهم مما أدى بهم الى أن يروا أنه ليس في مصلحة المنشأة مصلحتهم لأن المصلحة لاتعود عليهم بالفائدة، و انما تعود على الآخرين و هذا حسب ما أدلى به هؤلاء العمال و هنا في هذه الحالة يصبح هؤلاء العمال لايهتمون ولا يبالون بعملهم، ولا يبذلون جهدا في أعمالهم لأنهم يظنون اذا بذلوا جهدا، و كانت هناك أرباح، سوف لا يستفيدون من هذه الأرباح، مما تراهم لا يهتمون بمصلحة المنشأة، لأنهم لا يعرفون على من تعود هذه المصلحة حتى أحد العمال قال ((المصلحة تعود على أصحابهم)) . أو ربما يؤدي الأمر بهذه الفئة من العمال الى الانتقال من هذه المنشأة الى منشأة أخرى لأنها تشكل جانبا معارضا للادارة . أما فيما يخص العمال الذين أجابوا بأن في مصلحة المنشأة مصلحتهم هم الذين لديهم اتجاه سياسي، و ايديولوجي يتماشى مع مواقف المنشأة و اتجاهاتها، ما جعلهم يرون أن في مصلحة المنشأة مصلحتهم، و هذا لا يعني أن هذه الفئة من العمال قد أجابت بكل صراحة و صدق عن هذا السؤال و انما أفكارها المسبقة، و ماضيها الذي مرت به جعلها تجيب بمثل هذه الاجابة لكونها تتخوف من مثل هذه الأسئلة، علما بأن أغلبية هؤلاء العمال لديهم أقدمية معتبرة في هذه المنشأة .

ـ السؤال رقم : (42) : ((هل أنت موافق على أهدافها (نعم ـ لا) ؟))

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الاقدمية .

و قد أجاب عن هذا السؤال كل أفراد العينة و كانت اجابتهم موزعة على الشكل التالي :

هل أنت موافق على أهدافها / الاقدمية	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	12	/	12	9,67
من سنة الى 5	13	/	13	10,48
6 _ 10	19	03	22	17,74
11_15	28	01	29	23,38
16 _20	15	/	15	12,69
21 _25	12	/	12	9,67
26 _30	03	05	08	6,45
31 فأكثر	13	/	13	10,48
المجموع	116	08	124	%100

الجدول رقم (41) يبين مدى موافقة أفراد العينة على أهداف المنشأة وعلاقتها بالاقدمية .

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن هناك 116 عاملا (أي بنسبة 93,54) موافقون على أهداف المنشأة ، أما بقية العمال والبالغ عددهم 8 عمال (أي بنسبة 6,45) غير موافقين على أهداف المنشأة . و يمكن تفسير ذلك الى أن العمال الذين هم غير موافقين على أهداف المنشأة أغلبهم لديهم أقدمية طويلة في هذه المنشأة الا أن حالتهم الاجتماعية و الاقتصادية لم تتحسن مما جعلهم لا يرون أن في مصلحة المنشأة مصلحتهم و هذا ما أكد عليه الجدول السابق رقم (40) و التحليل الموافق له . و لا يوافقون على أهدافها لانهم يرون أن ما يسطر من أهداف هو في غير صالحهم ، أو ربما لا يطبق منها شيء و هذا ما أكد عليه أحد العمال ((الأهداف يا الاهداف لكن ما شفناو الو)) مما جعل هؤلاء العمال يشكلون جانبا معارضا للادارة و المنشأة ككل و هذا ما أدى بهم الى التبرم ، و التخريب في العمل .

أما العمال الذين هم موافقون على أهداف المنشأة جعلهم لديهم اتجاه سياسي و ايديولوجي يتماشى مع مواقف المنشأة واتجاهاتها ، مما جعلهم يرون أن مصلحة المنشأة مصلحتهم و هذا ما أكد عليه الجدول السابق رقم (40) و التحليل الموافق له ، كل هذا جعلهم يوافقون على أهدافها ، علما بأن أغلبية العمال قدامى في هذه المنشأة ، و هذا لا يعني أن أفراد هذه الفئة من العمال قد أجابت بكل صراحة و صدق عن ما يمكن في خاطرها ، و انما أفكارها المسبقة و تخوفها من مثل هذه الأسئلة جعلها تجيب بمثل هذه الاجابة .

__ السؤال رقم : (43) :__ ((هل أنت مندمج فيهما و متعاطف معها (نعم _ لا) ؟))

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الاقدمية .

وقد أجاب عن هذا السؤال كل أفراد العينة وكانت اجابتهم موزعة على الشكل التالي :

هل أنت مندمج فيها ومتعاطف معها / الاقدمية	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	12	/	12	9,67
من سنة الى 5	13	/	13	10,48
6 _ 10	19	03	22	17,74
11 _ 15	28	01	29	23,38
16 _ 20	15	/	15	12,69
21 _ 25	12	/	12	9,67
26 _ 30	03	05	08	6,45
31 فأكثر	13	/	13	10,48
المجموع	116	08	124	%100

الجدول رقم (42) . يبين مدى اندماج أفراد العينة في المنشأة وتعاطفهم معها، وعلاقته بالأقدمية .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن116 عاملا (أي بنسبة 54ر93) مندمجون و متعاطفون مع المنشأة ، أما بقية العمال و البالغ عددهم 8 (أي بنسبة 45ر6) غير مندمجين و متعاطفين مع المنشأة . ويمكن تعليل عدم أندماج و تعاطف العمال الذين أجابوا بأنهم غير مندمجين و متعاطفين هي كون هؤلاء العمال هم الذين لا يرون أن في مصلحة المنشأة مصلحتهم و هذا ماسبق تفسيره و تحليله، في الجدول السابق رقم (40) و الذين هم غير موافقين على أهداف المنشأة و هذا ماسبق تفسيره في الجدول السابق رقم (41) و التحليل الموافق له، الأمر الذي أدى بهم الى أن يكونوا غير مندمجين و متعاطفين مع المنشأة .

أما العمال الذين أجابوا بأنهم مندمجون و متعاطفون مع المنشأة ، وهم نسبة كبيرة بالمقارنة مع مجموع أفراد العينة، هم العمال الذين يرون أن في مصلحة المنشأة مصلحتهم ، وهذا ماسبق تفسيره في الجدول رقم (40) ، و الذين هم موافقون على أهداف المنشأة و هذا ماسبق تفسيره في الجدول رقم (41) و التحليل الموافق له . مما أدى بهم الى أن يندمجوا ويتعاطفوا مع المنشأة لما لديهم من مواقف و اتجاهات تتماشى مع ماهي عليه المنشأة .

ـ السؤال رقم : (44) : ((هل تترك عملك في المنشأة اذ اعرض عليك عمل في منشأة أخرى (نعم ـ لا) ؟))

و لكي تكون دراستنا سيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الأقدمية .

وقد أجاب عن هذا السؤال كل أفراد العينة، وكانت اجابتهم موزعة على الشكل التالي :

هل تترك عملك في المنشأة إذا عرض عليك عمل في منشأة أخرى / الأقدمية	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	02	10	12	9,67
من سنة الى 5	/	13	13	10,48
6 _ 10	03	19	22	17,74
11 _ 15	08	21	29	23,38
16 _ 20	04	11	15	12,69
21 _ 25	/	12	12	9,67
26 _ 30	03	05	08	6,45
31 فأكثر	/	13	13	10,48
المجموع	20	104	124	%100

الجدول رقم (43) يبين مدى تمسك أفراد العينة بعملهم الحالي في الوحدة وعلاقته بالاقدمية .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 104 عاملا (أي بنسبة 83,87) أجابوا بأنهم لا يتركون عملهم في هذه المنشأة اذ اعرض عليهم عمل في منشأة أخرى . أما بقية العمال و البالغ عددهم 20 عاملا (أي بنسبة 16,12) أجابوا بأنهم يتركون عملهم في هذه المنشأة اذ اعرض عليهم عمل في منشأة أخرى .و يمكن تفسير اجابة فئة العمال الذين أجابوا بعدم ترك عملهم في المنشأة اذ اعرض عليهم عمل في منشأة أخرى هي كون أغلبية هؤلاء العمال كبار و متوسطي العمر كما أنهم أميون و ليس لديهم أي تخصص أو تكوين يسمح لهم بالالتحاق بمهن أخرى أحسن، بالاضافة الى المدة الزمنية التي قضوها في هذه المنشأة و التي جعلتهم يكونون روابط متينة مع زملائهم .كل هذا أدى بهم الى أن لا يتركوا عملهم الذي هم فيه ، حتى و لو عرض عليهم عمل في منشأة أخرى لأنهم اذا تركوا عملهم في هذه المنشأة و التحقوا بمنشآت أخرى فانهم غالبا ما يجدون نفس الجو النفسي و الاجتماعي و يمارسون أعمالا مثل أعمالهم السابقة ، أو ربما أدنى منها قيمة و أجرا، و هذا ما أكد عليه أحد العمال بقوله ((هنا و لا في بلاصة وحد آخر كيف كيف)) لأن أغلبية المنشآت الجزائرية يسودها جو واحد ، و تعاني من مشاكل تكاد تكون واحدة . أما عن الأسباب التي أدت باللذين أجابوا بأنهم يتركون عملهم في المنشأة اذ اعرض عليهم عمل في منشأة أخرى فيوضحها السؤال رقم (45) .

ـ السؤال رقم : (45) ، ((في حالة نعم أذكر الأسباب))

سبق أن أشرنا الى أن هناك 20 عاملا (أي بنسبة 16,12) يتركون عملهم في المنشأة اذ اعرض عليهم عمل في منشأة أخرى ، علما بأن أغلبية هؤلاء العمال لهم أقدمية معتبرة في هذه المنشأة ، و يمارسون مهاما متماثلة مع أفراد فئة العمال

الذين أجابوا بأنهم لا يتركون عملهم في المنشأة اذا عرض عليهم عمل في منشأة أخرى . أما عن الأسباب التي جعلتهم يريدون ترك عملهم في المنشأة اذا اعرض عليهم عمل في منشأة أخرى هي :

1) — أن هناك 15 عاملا (أي بنسبة 12,09) قد عللوا السبب الذي جعلهم يريدون ترك عملهم في المنشأة اذا عرض عليهم عمل في منشأة أخرى هي الأجرة المنخفضة . وغير الكافية في نفس الوقت .

2) — بينما ثلاثة (3) عمال (أي بنسبة 2,41) قد عللوا السبب الذي جعلهم يريدون ترك عملهم في المنشأة اذا عرض عليهم عمل في منشأة أخرى ، هي عدم وجود امتيازات وخدمات مثل بقية المنشآت الأخرى .

3) — بينما عاملان (2) (أي بنسبة 1,61) قد عللا الأسباب التي جعلتهما يريدان ترك عملهما في المنشأة اذ اعرض عليهما عمل في منشأة اخرى ، هي أن الحقوق مهضومة في هذه المنشأة ، بالاضافة الى العمل الشاق طوال السنة ، زد على ذلك عدم التقدير والاحترام من طرف الادارة .

— السؤال رقم : (46) : ((هل انتقلت من منشأة الى أخرى (نعم — لا) ؟))

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الأقدمية .

وقد أجاب عن هذا السؤال كل أفراد العينة ، وكانت اجابتهم موزعة على الشكل التالي :

النسبة المئوية	المجموع	لا	نعم	هل انتقلت من منشأة الى أخرى / الأقدمية
9,67	12	11	01	أقل من سنة
10,48	13	13	/	من سنة الى 5
17,74	22	18	04	6 - 10
23,38	29	29	/	11 - 15
12,69	15	15	/	16 - 20
9,67	12	12	/	21 - 25
6,45	08	06	02	26 - 30
10,48	13	13	/	31 فأكثر
%100	124	117	07	المجموع

الجدول رقم (44) يبين مدى انتقال أفراد العينة من منشأة الى أخرى وعلاقته بالأقدمية .

يتبيـــن لنا من خلال هذا الجدول أن 117 عاملا (أي بنسبة 35ر94) لم ينتقلوا من منشأة الـى أخرى ، أما بقيـة العمال و البالغ عددهم 7 عمـال (أي بنسبة 64 ر5) قد انتقلوا من منشـأة الـى أخرى . و يمكن تفسيـر عـدم انتقال أغلبيـة العمال المبحوثين من منشـأة الـى أخـرى الى كونهم أميين بالدرجـة الاولـى و ليس لديهم أي تخـصص أو تكوين يسمح لهم بالالتحـاق بمنشـآت أخـرى لممارسـة مهام أحسـن و أرضى لهـم حيث أنهـم اذا التحقـوا بمنشـآت أخـرى فانهـم غـالبا ما يمارسـون مهامـا مثل مهامهـم السابقـة أو ربمـا أشـق و أدنـى منها ، بالاضافة الى التماسك و الالفـة الموجـودة فيمابينهـم ، و التي سببهـا أعمارهـم المتقاربـة و مهامهم المتكاملـة و أقدميتهـم بجـانـب بعضهم البعض ، حتـى أن أحـد العمال قال ((رناهنـا كـي الخاوا)) . كل هـذا أدى بهم الـى عـدم الانتقـال من هذه المنشـأة الى منشآت أخـرى . أمـا عن عـدد المـرات والاسبـاب التي ذكرهـا العمال الذين انتقلـوا من منشأة الـى أخرى فيوضحها السـؤال رقم (47) .

ـ السـؤال رقـم : (47) : ((في حالة نعم أذكر كم مرة و لماذا ؟))

سبـق أن وجدنا أن هناك 7 عمـال (أي بنسبة 64 ر5) قـد أجابوا بأنهم انتقلوا من منشـأة الـى أخـرى ، علما بأن كل واحد من هؤلاء العمال السبعة انتقـل مـرة واحـدة ، كما أن أغلبيـة أفـراد هـذه الفئـة من العمال صغار فـي السن و لديهم أقدميـة قليلـة بالمقارنـة مع فئـات أخرى من العمال ، بالاضافـة الى كونهم يمارسون مهاما بسيطة . أما عن الاسباب التي أدت بأفراد هذه الفئة من العمال الى الانتقال مـن منشـأة الى أخـرى هـي :

1) _ أن هناك عاملين (2) (أي بنسبة 1,61) قد عللا سبب انتقالهما من منشأة الى أخرى هو كونهما كانا يعملان في منشأة حرة و عندما انتهى العمل فيها التحقا للعمل في هذه المنشأة .

2) _ أن هناك ثلاثة (3) عمال (أي بنسبة 2,41) قد عللوا سبب انتقالهم الى هذه المنشأة الى عدم وجود مواصلات بالمنشأة التي كانوا يعملون فيها من قبل .

3) _ بينما عاملان (2) (أي بنسبة 1,61) قد عللا سبب ذلك الى كونهما كانا يعملان بعيدا عن أماكن العمران ونتيجة لظروف اجتماعية و اقتصادية التحقا للعمل في هذه المنشأة لكي يكونا بين وسط أفراد عائلتهما .

_ السؤال رقم : (48) : ((قارن بين أجرتك بمؤسسات المنطق (أفضلها _ مثلها _ أقل منها _ لا أعرف)))

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .

و قد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

نوع المهمة / قارن بين اجرتك بمؤسسات المنطقة	أفضلها	مثلها	أقل منها	لا أعرف	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	/	02	/	/	02	1ر612
ملاء	/	08	/	02	10	8ر06
خراط	/	/	02	/	02	1ر612
حزام	/	03	64	02	69	55ر64
مساعد ميكانيكي	/	/	02	/	02	1ر612
مسير آلات	/	02	19	/	21	16ر93
منظف	/	/	01	03	04	3ر22
مشحم	/	/	02	05	07	5ر64
ميكانيكي	/	/	05	/	05	4ر03
مراقب آلات	/	/	02	/	02	1ر612
المجموع	/	15	97	12	124	%100

الجدول رقم (45) يبين نظرة أفراد العينة لأجورهم بالمقارنة مع أجور عمال المنشآت الاخرى . وعلاقتها بنوع المهمة .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 97 عاملا (أي بنسبة 22 ر78) قد أجابوا بأن أجرتهم أقل من الأجرة التي يتقاضاها عمال آخرون في منشآت أخرى ، بينما 15 عاملا (أي بنسبة 09 ر12) أجابوا بأن أجرتهم مثل أجر عمال المنشآت الأخرى ، أما 12 عاملا (أي بنسبة 67 ر9) فانهم لا يعرفون عما اذا كان عمال آخرون يتقاضونا أجورا أعلى أو دنى منهم . وتفسيرنا الاجابة العمال الذين أجابوا بأنهم يتقاضونا أجورا أدنى من بقية العمال الآخرين في منشآت أخرى ، هي أن النظام الجديد للاجور كان له أثر بالغ الأهمية في نفوس هؤلاء العمال مما جعلهم غير راضين عن الأجور التي يتقاضونها ، وذلك بالمقارنة مع عمال آخرين في منشآت أخرى . وعدم الرضا هذا عن مستوى الأجور يعود الى المهام الشاقة التي يقومون بها طوال اليوم ، لكنهم لا يجدون مقابلا كاملا لذلك الجهد ، بينما عمال آخرون في منشآت أخرى يقومون بمهام أقل جهد من هؤلاء العمال لكنهم يتقاضونا أجورا أعلى منهم . وهذا ماجعل هذه الفئة من العمال في حالة قلق وتدمر . أما عن فئة العمال الذين أجابوا بأن أجورهم مثل بقية العمال في جهات أخرى ، هي أن هذه الفئة من العمال استفادت من النظام الجديد للأجور ، مما جعلهم يرون أن أجرتهم مثل أجور بقية العمال الآخرين . أما الفئة الثالثة من العمال التي أجابت بأنها لا تعرف اذا ماكان أجرها أعلى أو أدنى من أجرة عمال المنشآت الأخرى هي كون هذه الفئة من العمال ليس لديها اهتمام بما يجري في عالم الأجور وذلك للوضع التشاؤمي الذي تعيشه هذه الفئة من العمال .

- السؤال رقم : (49) : ((عند فرص التقدير يقدر من له . (أقدمية - كفاءة - علاقة شخصية) ؟)) .

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الأقدمية .

وقد أجاب عن هذا السؤال كل أفراد العينة، وكانت اجابتهم موزعة على الشكل التالي :

النسبة المئوية	المجموع	علاقة شخصية	كفاءة	أقدمية	عند فرص التقدير يقدر من له / الاقدمية
9,67	12	/	05	07	أقل من سنة
10,48	13	03	01	09	من سنة الى 5
17,74	22	02	08	12	6 _ 10
23,38	29	/	06	23	11_15
12,69	15	/	04	11	16 _20
9,67	12	01	03	08	21 _25
6,45	08	/	03	05	26 _30
10,48	13	02	/	11	31 فأكثر
%100	124	08	30	86	المجموع

الجدول رقم (46) يبين المقاييس التي تقوم عليها فرص التقدير بهذه المنشأة وعلاقتها بالأقدمية .

يتبين لنا من خلال الجدول أن 86 عاملا (أي بنسبة 35ر69) قد أجابوا بأن العامل يقدر عند فرص التقدير على أساس أقدميته، بينما الفئة الثانية من العمال و البالغ عددهم 30 عاملا (أي بنسبة 19ر24) قد أجابت بأن العامل يقدر عند فرص التقدير على أساس الكفاءة، أما بقية العمال والبالغ عددهم 8 عمال (أي بنسبة 45ر6) قد أجابوا بأن العامل يقدر عند فرص التقدير على أساس العلاقات الشخصية الموجودة بينه و بين الادارة. و يمكن تحليل اجابة الفئة الاولى من العمال التي أجابت بأن العامل يقدر على أساس أقدميته في هذه المنشأة، و هذا ما أدلى به أيضا أحد المسؤولين بهذه المنشأة، الى أن العامل عندما يريدون أن يرقوه من مكانه الذي هو فيه أو يزيدوه في مرتبته فانه يقدر على أساس الأقدمية التي لديه. لكن هذا غير مطبق في كل الحالات، لأننا اثناء استجوابنا مع العمال وجدنا بعض العمال لديهم أقدمية معتبرة في هذه المنشأة لكنهم لم يشجعوا و يقدروا من طرف الادارة، و ذلك بالمقارنة مع عمال آخرين في منشآت أخرى.

أما الفئة الثانية من العمال الذين أجابوا بأن العامل عند فرص التقدير يقدر على أساس الكفاءة التي لديه، بمعنى ما اكتسبه من خبرة و مهارة طوال وجوده بهذه المنشأة فأي أن الادارة اذا أرادت أن تسند مهمة جديدة الى عامل من العمال فانها تنظر الى مستوى الكفاءة التي لديه، لأن بعض المهام تتطلب نوعا من الخبرة والدراية في تأديتها وخاصة مهمة مسير آلات والكهربائي، أما الفئة الثالثة من العمال التي أجابت بأن العامل عند فرص التقدير يقدر على أساس العلاقات الشخصية، فهذه الفئة من العمال ناقمة عن الوضع التي هي فيه، بمعنى أن هؤلاء العمال ينظرون الى أن الادارة تعمل في غير صالحهم، و بعبارة أخرى أن الادارة لا تطبق النصوص و القوانين التي هي في صالحهم، و هذه النظرة ناجمة عن الوضع الذي يعيشونه و المراحل التي مروا بها.

_ **السؤال رقم (50)** : ((هل ساعات العمل مناسبة للأجر (مناسبة _ غيرمناسبة _) ؟))

و لكي تكون دراستنا سوسيو لوجية لا بد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .
وقد أجاب عن هذا السؤال كل أفراد العينة، و كانت اجابتهم موزعة على الشكل التالي :

نوع المهمة / هل ساعات العمل مناسبة للاجر	مناسبة	غيرمناسبة	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	/	02	02	1,612
ملاء	02	08	10	8,06
خراط	/	02	02	1,612
حزام	01	68	69	55,64
مساعد ميكانيكي	/	02	02	1,612
مسيرآلات	02	19	21	16,93
منظف	/	04	04	3,22
مشحم	/	07	07	5,64
ميكانيكي	/	05	05	4,03
مراقب آلات	/	02	02	1,612
المجموع	05	119	124	%100

الجدول رقم (47) بين لنا مدى مناسبة ساعات العمل للأجر في نظر أفراد العينة و علاقتها بنوع المهمة .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 119 عاملا (أي بنسبة 95,96) أجابوا بأن ساعات العمل غير مناسبة للاجره بينما بقية العمال و البالغ عددهم 5 عمال (أي بنسبة 4,03) أجابوا بأن ساعات العمل مناسبة للأجر . و يمكن تحليل اجابة الفئة الاولى من العمال و التي أجابت بأن ساعات العمل غير مناسبة للاجر هي كون هؤلاء العمال يقومون بعمل شاق و متعب و لا يتقاضون أجورا مناسبة مع ما يبذلونه من جهد ، بالاضافة الى النظام الجديد للأجور الذي لم يكن في صالحهم و هذا ما وضحناه في الجدول السابق رقم (45) و التحليل الموافق له . لأن العامل أصبح بهذه الأجرة لا يستطيع تغطية نفقاته و هذا ما وضحناه في الجدول السابق رقم (38) و التحليل الموافق له . و بعبارة أخرى أن العامل يعمل أكثر مما يتقاضى ، لأن العامل يقارن دائما نفسه ببقية العمال الآخرين سواء داخل المنشأة أو خارجها على ما يبذلونه من جهد و ما يتقاضونه من أجرة .

أما الفئة الثانية من العمال التي أجابت بأن الأجور مناسبة لساعات العمل فهذه الفئة لا تريد أن تجيب بكل صراحة و صدقا رغم أنها تتقاضى أجورا مثل أفراد الفئة الأولى من العمال .

ـ السؤال رقم : (51) : ((ماذا تطلب من المؤسسة أن تقدم لك
(رفع الأجر ـ المطعم ـ فترات الراحة ـ زيادة عدد العمال ـ تغيير المسؤولين ـ ساعات اضافية)) .

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .

وقد أجاب عن هذا السؤال كل أفراد العينة ، وكانت اجابتهم موزعة على الشكل التالي :

نوع المهمة / ماذا تطلب من المؤسسة أن تقدم لك	رفع الاجر	المطعم	فترات الراحة	زيادة عدد العمال	تغيير المسؤولين	ساعات اضافية	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	02	/	/	/	/	/	02	1,612
ملاء	08	/	02	/	/	/	10	8,06
خرا	02	/	/	/	/	/	02	1,612
خزام	62	/	7	/	/	/ /	69	55,64
مساعد ميكانيكي	02	/	/	/	/	/ /	02	1,612
مسير آلات	19	/	/	/	02	/ /	21	16,93
منظف	04	/	/	/	/	/ /	04	3,22
مشحم	06	/	/	/	/	/	07	5,64
ميكانيكي	04	/	/	/	/	/ 01	05	4,03
مسير آلات	02	/	/	/	/	/ /	02	1,12
المجموع	111		09	/	03	01 01	124	%100

الجدول رقم (48) يبين نوع الخدمات التي يرغب فيها أفراد العينة أن تقدم لهم من طرف المنشأة . وعلاقتها بنوع المهمة .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول 111 عاملا (أي بنسبة 89,51) يطالبون من المنشأة أن ترفع لهم من الأجر ، بينما 9 عمال (أي بنسبة 25 ر7) يطالبون من المنشأة أن تكون لديهم فترات راحة أثناء العمل ، بينما 3 عمال (أي بنسبة 41 ر2) يطالبون من المنشأة أن تغير بعض المسؤولين ، و يمكن تفسير اجابة العمال الذين يطالبون برفع الأجر ، الى أن الأجرة التي يتقاضونها غير كافية لسد حاجياتهم اليومية ، لأن بواسطة هذه الأجرة لا يستطيعون أن يسدوا قوت عائلاتهم طوال الشهر ، بالاضافة الى المهام الشاقة التي يؤدونها طوال اليوم و لا يجدون مقابلا لذلك . و هذا ما أكده عليه الجدولان السابقان رقم (45 — 47) و التحليل الموافق لهما . لأن العمال الذين يقومون بعمل شاق طوال اليوم في وسط جغرافي غير ملائم و لا يتقاضون أجورا مناسبة مع ما بذلوه من جهد نراهم في هذه الحالة ناقمين عن الوضع ولا يؤدون مهامهم كما هو لازم ، و هذا ما هو سائد في هذه المنشأة موضوع الدراسة . لأن الأجرة بالنسبة للعمال تعد الشغل الشاغل لفكرهم ، والدافع الحقيقي لأداء عملهم كما هو لازم .

أما الفئة الثانية من العمال التي أجابت بأنها تطلب من المؤسسة أن تقدم لها فترات راحة يعود الى أن هذه الفئة من العمال تقوم بمهام شاقة و متعبة طوال اليوم و في وسط جغرافي غير ملائم ، بالاضافة الى كبر سنها ، و هذا ما جعلها تشعر بالعجز و عدم الاستطاعة على تحمل أعباء العمل مما أدى بها الى أن تطالب بوجود فترات راحة أثناء العمل ، لكن هذا لا يعني أن أفراد هذه الفئة من العمال لا يهتمون بالجانب المادي و المتمثل في الرفع من أجرتهم ، اذا علمنا أن الأجرة بالنسبة للعامل هي مصدر رزقه الوحيد ، و التي بواسطتها يستطيع أن يحسن

حالته و أوضاعه و يجدد في نفس الوقت قسوة العضلية و الفكرية . أما الفئة الثالثة من العمال التي تطالب من المؤسسة بأن تغير لها بعض المسؤولين وهي فئة قليلة بالمقارنة مع المجموع العام لأفراد العينة ، يعود الى أن هذه الفئة من العمال لديها مشاكل مع الادارة ، حيث أن أفراد هذه الفئة من العمال مروا على مجلس الطاعة الموجود بالمؤسسة عدة مرات و ذلك نتيجة للتأخر و التهاون في العمل ، الأمر الذي أدى بها (الفئة) الى أن تطالب من المؤسسة بأن تغير لها بعض المسؤولين لانه في نظر أفراد هذه الفئة أن هؤلاء المسؤولين يعملون في غير صالحهم و ناقمين عليهم في نفس الوقت .

خلاصة الفصل :

نستنتج من خلال تحليلنا لبيانات هذا الباب الذي يدور حول مواقف العمال تجاه المنشأة و شروط العمل فيها مايلي :

1) ـ أن معظم العمال المبحوثين (أي بنسبة 93,54) يعانون من عدم عدالة الأجور في المنشأة .

2) ـ كما أن هناك نسبة كبيرة من أفراد العينة (أي بنسبة 93 ,91) غير راضين عن الخدمات التي تقدم من طرف المنشأة .

3) ـ أن هناك نسبة كبيرة من العمال بالمقارنة مع مجموع أفراد العينة يرون أن في مصلحة المنشأة مصلحتهم، و أنهم موافقون على أهدافها، و مندمجون فيها، و متعاطفون معها وهذا ماسبق تفسيره و تحليله، باستثناء عدد من العمال الذين يرون أنه ليس في مصلحة المنشأة مصلحتهم ،كما أنهم غير موافقين على أهدافها بالاضافة الى كونهم غير مندمجين فيها ، و متعاطفين معها .

4) ـ أن نسبة كبيرة من أفراد العينة (أي بنسبة 83ر87) أجابوا بأنهم لا يتركون عملهم في المنشأة اذا اعرض عليهم عمل في منشأة أخرى .

5) ـ أن نسبة كبيرة من أفراد العينة (أي بنسبة 94ر35) لم ينتقلوا من منشأة الى أخرى .

6) ـ أن نسبة كبيرة من أفراد العينة (أي بنسبة 78ر22) يرون أن أجورهم أقل من أجور بقية عمال المنشآت الأخرى ، كما أن فرص التقدير بهذه المنشأة قائمة على أساس الأقدمية .

7) ـ أن نسبة كبيرة من أفراد العينة (أي بنسبة 95ر96) يرون أن أجورهم غير مناسبة مع ساعات العمل .

8) ـ أن نسبة كبيرة من أفراد العينة (أي بنسبة 89ر51) يطالبون برفع الأجر .

_ الفصل العاشر _

تفريغ و تحليل بيانات الباب السادس الذي يدور حول مواقف العمال اتجاه رؤسائهم و الادارة :

نبدأ بتفريغ و تحليل أسئلة الباب السادس .

_ السؤال رقم : (52) : ((ماهي العلاقة بينك و بين رئيسك

أ) _ صداقة .
ب) _ عداء .
جـ) _ لا أعرف .

و لكي تكون دراستنا سيولوجية لابد من ربط هذا السؤال نوع المهمة .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

ماهي نوع العلاقة بينك وبين رئيسك / نوع المهمة	صداقة	عداء	لاأعرف	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	02	/	/	02	1ر612
ملاء	28	02	/	10	8ر06
خلاط	/	/	02	02	1ر612
حزام	62	03	04	69	55ر64
مساعد ميكانيكي	02	/	/	02	1ر612
مسير آلات	19	/	20	21	16ر93
منظف	03	01	/	04	3ر22
مشحم	05	/	02	07	5ر64
ميكانيكي	02	03	/	05	4ر03
مراقب آلات	02	/	/	02	1ر612
المجموع	105	09	10	124	%100

الجدول رقم (52) بين نوع العلاقة الموجودة

مابين أفراد العينة و رؤسائهم وعلاقتها بنوع المهمة .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن 10 عاملا (أي بنسبة 67 ر84) قد أجابوا بأن العلاقة بينهم و بين رؤسائهم علاقة صداقة ، بينما 10 عمال (أي بنسبة 06 ر8) قد أجابوا بأنهم لا يعرفون نوع العلاقة الذي بينهم و بين رؤسائهم ، أما بقية العمال و البالغ عددهم 9 عمال (أي بنسبة 25 ر7) قد أجابوا بأن العلاقة بينهم و بين رؤسائهم علاقة عداء ، و يمكن تفسير ذلك الى أن هناك نسبة كبيرة من العمال بالمقارنة مع مجموع أفراد العينة لديهم علاقة صداقة مع رؤسائهم و هذا حسب ما أدلنو به ، علما بأن العمال الذين أجابوا بأن لديهم علاقة صداقة مع رؤسائهم أغلبهم يمارسون مهام بسيطة و لديهم أقدمية معتبرة في هذه المنشأة ، لكن هذا لا يعني أن هؤلاء العمال قد أجابوا عن هذا السؤال بكل صراحة و صدق و هذا ما اكتشفناه من خلال قيامنا بمقابلة معهم ، لأن في اعتقادهم اذا أباحوا بحقيقة الأمر فانهم يصبحون عرضة للانتقاد و المراقبة و محل جلب انتباه الرؤساء ، و الادارة و بقية العمال الآخرين في المنشأة و هذا التخوف يعود الى عدة عوامل أهمها ، انتماء هذه الفئة من العمال الى أصل ريفي ، و الذي يتميز عن نظيره المدني بعدم اعطاء الأسرار ، و اظهار الحقائق و سرد الوقائع و الى العامل الاستعماري (الفرنسي) حيث ولد هذا الأخير في نفوس العمال بصفة عامة و الطبقة الكادحة بصفة خاصة نوعا من التخوف من السلطة و عدم الكلام فيها . أما العمال الذين أجابوا بأن العلاقة بينهم و بين رؤسائهم علاقة عداء . نرى أغلبهم يمارسون مهاما بسيطة في هذه المنشأة ، علما بأن أفراد هذه الفئة من العمال يشكلون تقريبا العمال الذين يرون أنه ليس في مصلحة المنشأة مصلحتهم ، و الغير موافقون على أهداف المنشأة ، كما أنهم غير مندمجين و متعاطفين مع المنشأة كل هذا أدى بهم الى أن تكون علاقتهم برؤسائهم علاقة عداء .

أما الفئة الثالثة من العمال الذين أجابوا بأنهم لا يعرفون نوع العلاقة بينهم وبين رؤسائهم ، فهؤلاء العمال نراهم يمارسون مهاما بسيطة مثل بقية عمال الفئتين السابقتين لكن عدم معرفتهم لنوع العلاقة الموجودة بينهم وبين رؤسائهم وهذا حسب ما أدلوا به هو كونهم يقومون بأداء مهامهم كما هو مطلوب منهم ولا يشتغلون بأي شيء آخر، وذلك لكي لا يوقعوا لأنفسهم مشاكل مع رؤسائهم . الامر الذي جعل هذه الفئة من العمال تعيش بعيدة كل البعد عن المشاكل الخاصة بالعمل التي يتعرض لها بقية العمال الآخرين :

ـ السؤال رقم : (53) : ((هل يعطي الرئيس كل عامل حقه (نعم ـ لا) ؟))

ولكي تكون دراستنا سيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الأقدمية .
وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

الأقدمية / كيف يعطي الرئيس كل عامل حقه	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	10	02	12	9,67
من سنة الى 5	08	05	13	10,48
6 ـ 10	19	03	22	17,74
11 ـ 15	21	08	29	23,38
16 ـ 20	11	04	15	12,69
21 ـ 25	09	03	12	9,67
26 ـ 30	07	01	08	6,45
31 فأكثر	10	03	13	10,48
المجموع	95	29	124	100٪

الجدول رقم (53) يبين مدى اعطاء الرؤساء حق كل فرد من أفراد العينة وعلاقته بالأقدمية .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 95 عاملا (أي بنسبة 76,61) قد أجابوا بأن الرؤساء يعطون لكل عامل حقه، أما بقية العمال و البالغ عددهم 29 عاملا (أي بنسبة 23,38) قد أجابوا بأن الرؤساء لا يعطون لكل عامل حقه . و يمكن تعليل ذلك الى أن العمال الذين أجابوا بأن الرؤساء يعطون لكل عامل حقه هم من بين العمال الذين لديهم علاقة صداقة مع رؤسائهم والذين هم لديهم أقدمية معتبرة في هذه المنشأة، وهذا ما أشار اليه الجدول السابق رقم (52) ، لكن هذا لا يعني أن هؤلاء العمال قد أجابوا بكل صراحة و صدق عن هذا السؤال و هذا ما اكتشفناه أيضا من خلال قيامنا بمقابلة معهم، لأن تخوفهم من مثل هذه الأسئلة يجعلهم لا يبحثون بحقيقة الأمر . و هذا ما سبق تفسيره و الاشارة اليه في تحليل الجدول رقم (52) . أما العمال الذين أجابوا بأن الرؤساء لا يعطون لكل عامل حقه ، أغلبهم لديهم أقدمية معتبرة في هذه المنشأة ، لكن ما يلفت الانتباه هنا هو أن هناك نسبة كبيرة من هؤلاء العمال لديهم علاقة صداقة مع رؤسائهم، و هذا ما بين لنا عدم وضوح موقف هؤلاء العمال تجاه هذه الأسئلة .

ـ السؤال رقم : (54) : ((هل تظن أنه يعطي لأصحابه و يمنع الآخرين (نعم ـ لا) ؟)) .

و لكي تكون دراستنا سيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الأقدمية .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

هل تظن أنه يعطي لأصحابه ويمنع الآخرين / الأقدمية	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	03	09	12	9,67
من سنة الى 5	02	11	13	10,48
6 _ 10	05	17	22	17,74
11 _ 15	06	23	29	23,38
16 _ 20	02	13	15	12,69
21 _ 25	01	11	12	9,67
26 _ 30	02	06	08	6,45
31 فأكثر	04	09	13	10,48
المجموع	25	99	124	%100

الجدول رقم (54) بين مدى ظن أفراد العينة في رؤسائهم في اعطائهم لأصحابهم وحرم الآخرين وعلاقته بالأقدمية .

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن 99 عاملا (أي بنسبة 79,83) قد أجابوا بأنهم لا يظنون بأن رؤسائهم يعطون لأصحابهم و يحرمون الآخرين ، أما بقية العمال و البالغ عددهم 25 عاملا (أي بنسبة 20,16) قد أجابوا بأنهم يظنون بأن رؤسائهم يعطون لأصحابهم و يحرمون الآخرين . و تفسيرنا لهذا هو أن هؤلاء العمال الذين أجابوا بأنهم لا يظنون بأن رؤسائهم يعطون لأصحابهم و يحرمون الآخرين نرى أغلبيتهم لديهم أقدمية معتبرة في هذه المنشأة بالاضافة الى كونهم يشكلون تقريبا فئة العمال الذين أجابوا بأن العلاقة بينهم و بين رؤسائهم علاقة صداقة و هذا ما أشار اليه الجدول السابق رقم (52) و التحليل الموافق له ، و الذين يرون كذلك بأن رؤسائهم يعطون لكل عامل حقه و هذا ما أشار اليه الجدول السابق رقم (53) كل هذا أدى بهؤلاء العمال الى أن لا يظنوا بأن رؤسائهم يعطون لأصحابهم و يحرمون الآخرين .

أما الفئة الثانية من العمال و التي تظن بأن الرؤساء يعطون لأصحابهم و يحرمون الآخرين ، نراها تتشكل تقريبا فئة العمال الذين لا ينظرون الى رؤسائهم نظرة عادلة ، و هذا ما أشار اليه الجدول السابق رقم (53) الأمر الذي أدى بهم الى أن يظنوا بأن رؤسائهم يعطون لأصحابهم و يحرمون الآخرين .

- السؤال رقم (55) : ((هل عندما يأمرك الرئيس بالعمل (يشرحه لك لا شرحه) ؟))

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .

و قد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

هل عند ما يأمرك الرئيس بالعمل / نوع المهمة	يشرحه لك	لا يشرحه	المجموع	النسبة المئوية
كهربائـــي	02	/	02	1,612
مـــلاء	06	04	10	8,06
خـــراط	/	02	02	1,612
حـــزام	59	10	69	55,64
مساعد ميكانيكـــي	/	02	02	1,612
مسيـــر آلات	16	05	21	16,93
منظـــف	03	01	04	3,22
مشحـــم	05	02	07	5,64
ميكانيكـــي	04	01	05	4,03
مراقـــب آلات	02	/	02	1,612
المجمـــوع	97	27	124	%100

الجدول رقم (55) بين الطـريقة المتبعة من طرف الرؤساء في توجيه أفراد العينة وعلاقتها بنوع المهمة .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن 97 عاملا (أي بنسبة 78,22) قد أجابوا بأن الرؤساء عندما يأمرونهم بعمل يشرحونه لهم ، بينما 27 عاملا (أي بنسبة 21,77) قد أجابوا بأن الرؤساء عندما يأمرونهم بعمل لا يشرحونه لهم . وتعليل ذلك الى أن العمال الذين أجابوا بأن الرؤساء عندما يأمرونهم بعمل يشرحونه لهم ، فهؤلاء العمال أغلبهم يمارسون مهام بسيطة ، في هذه المنشأة ، كما أنهم يشكلون تقريبا فئة العمال الذين أجابوا بأن العلاقة بينهم و بين رؤسائهم علاقة صداقة و الذين هم في نفس الوقت لا يظنون بأن الرؤساء يعطون لاصحابهم و يحرمون الآخرين و هذا ما أشار اليه الجدولان السابقان رقم (53 — 54) .

أما الفئة الثانية من العمال التي أجابت بأن الرؤساء عندما يأمرونهم بعمل لا يشرحونه لهم ، نراها تشكل تقريبا فئة العمال الذين لا ينظرون الى رؤسائهم نظرة عادلة و الذين يظنون أن رؤسائهم يعطون لأصحابهم و يحرمون الآخرين و هذا ما أشار اليه الجدولان السابقان رقم (53 — 54) .

— السؤال رقم : (56) : ((عندما تتطلب الشرح (بفضل — لا يفضل)))

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .

و قد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

نوع المهمة / عند ما تطلب الشرح	يفضل	لا يفضل	المجموع	النسبة المئوية
كهربائـــي	/	02	02	1ر612
مـــلاء	08	02	10	8ر06
خـــراط	02	/	02	1ر612
حـــزّام	62	07	69	55ر64
مساعد ميكانيكي	02	/	02	1ر612
مسيـــرآلا ت	16	05	21	16ر93
منظـــف	03	01	04	3ر22
مشحـــم	05	02	07	5ر64
ميكانيكـــي	05	/	05	4ر03
مراقـــب آلا ت	/	02	02	1ر612
المجمـــوع	103	21	124	%100

الجدول رقم (56) مدى استجابة الرئيس لطلب أفـراد

العينـــة وعلاقتها بنوع المهمـــة .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 103 عاملا (أي بنسبة 83,06) قد أجابوا بأن الرؤساء يفضلون الشرح أثناء طلبهم لهم، بينما 21 عاملا (أي بنسبة 16,93) قد أجابوا بأن الرؤساء لا يفضلون الشرح أثناء طلبهم لهم . وتحليل ذلك هو أن العمال الذين أجابوا بأن الرؤساء يفضلون الشرح أثناء طلبهم لهم أغلبهم يمارسون مهام بسيطة في هذه المنشأة ،كما أنهم يشكلون تقريبا فئة العمال الذين أجابوا بأن لديهم علاقة صداقة مع رؤسائهم والذين أجابوا بأنهم لا يظنون بأن الرؤساء يعطون لأصحابهم ويحرمون الآخرين والذين أجابوا كذلك بأن الرؤساء عندما يأمرونهم بعمل يشرحونه لهم ،وهذا ما أكدت عليه الجداول السابقة رقم (52 ـ 54 ـ 55) .

أما الفئة الثانية من العمال التي أجابت بأن الرؤساء لا يفضلون الشرح أثناء طلبهم لهم ، نرى أغلبية أفرادها يمارسون مهام بسيطة ،كما أنها تشكل تقريبا فئة العمال الذين أجابوا بأن الرؤساء يعطون لأصحابهم ويحرمون الآخرين والذين أجابوا بأن الرؤساء عندما يأمرونهم بعمل لا يشرحونه لهم .وهذا ما أشار اليه الجدولان السابقان رقم (54 ـ 55) .

ـ السؤال رقم: (57) : ((هل يسهل عمل كل من يستشيره (نعم ـ لا ـ لا أعرف ؟))

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

هل يسهل عمل كل من يستشيره / نوع المهمة	نعم	لا	لاأعرف	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	/	/	02	02	1ر612
ملاء	07	03	/	10	8ر06
خراط	02	/	/	02	1ر612
حزّام	59	10	/	69	55ر64
مساعد ميكانيكي	/	02	/	02	1ر612
مسير آلات	17	04	/	21	16ر93
منظف	04	/	/	04	3ر22
مشحم	06	01	/	07	5ر64
ميكانيكي	03	02	/	05	4ر03
مراقب آلات	02	/	/	02	1ر612
المجموع	100	22	02	124	%100

الجدول رقم (57) بين مدى تسهيل الرئيس لعمل أفراد العينة عند استشارته وعلاقته بنوع المهمة.

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن 100 عاملا (أي بنسبة 80,64) قد أجابوا بأن الرؤساء يسهلون عمل كل من يستشيرهم، بينما بقية العمال والبالغ عددهم 22 عاملا (أي بنسبة 17,74) قد أجابوا بأن الرؤساء لا يسهلون عمل كل من يستشيرهم؛ وتفسير ذلك أن هؤلاء العمال الذين أجابوا بأن الرؤساء يسهلون عمل كل من يستشيرهم نرى أغلبهم يمارسون مهام بسيطة، كما أنهم يشكلون تقريبا فئة العمال الذين أجابوا بأن لديهم علاقة صداقة مع رؤسائهم والذين أجابوا بأن الرؤساء يفضلون الشرح أثناء طلبهم لهم، وهذا ما أكد عليه الجدولان السابقان رقم (52 ـ 56). والتحليل الموافق لهما.

أما الفئة الثانية من العمال التي أجابت بأن الرؤساء لا يسهلون عمل كل من يستشيرهم نرى خلهم يمارسون مهام بسيطة، كما أنهم يشكلون تقريبا فئة العمال الذين أجابوا بأن الرؤساء لا يفضلون الشرح أثناء طلبنا لهم وهذا ما أكد عليه الجدول السابق رقم (56) والتحليل الموافق له.

ـ السؤال رقم: (58): ((هل يشجع كل من يقوم بعمله(نعم ـ لا ـ لا أعرف) %))

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الأقدمية.

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا، كانوا موزعين على الشكل التالي:

الأقدمية / هل يشجع كل من يقوم بعمله	نعم	لا	لا أعرف	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	08	04	/	12	9,67
من سنة الى 5	11	02	/	13	10,48
6 _ 10	19	01	02	22	17,74
11 _ 15	29	/	/	29	23,38
16 _ 20	12	03	/	15	12,69
21 _ 25	10	02	/	12	9,67
26 _ 30	06	02	/	08	6,45
31 فأكثر	13	/	/	13	10,48
المجموع	108	14	02	124	% 100

الجدول رقم (58) يبين مدى تشجيع الرئيس لأفراد العينة في عملهم وعلاقته بالأقدمية.

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن 108 عاملا (أي بنسبة 87,09) قد أجابوا بأن الرؤساء يشجعون كل من يقوم بعمله ، بينما 14 عاملا (أي بنسبة 11,29) قد أجابوا بأن الرؤساء لا يشجعون كل من يقوم بعمله ، و تفسير ذلك هو أن العمال الذين أجابوا بأن الرؤساء يشجعون كل من يقوم بعمله نرى أغلبهم قضوا مدة طويلة في هذه المنشأة ، كما أنهم يشكلون تقريبا فئة العمال الذين أجابوا بأن العلاقة بينهم و بين رؤسائهم علاقة صداقة ، و الذين أجابوا كذلك بأن الرؤساء يفضلون الشرح أثناء طلبنا لهم و هذا ما أكده عليه الجدولان السابقان رقم (52 _ 56) ، لكن هذا التشجيع لم يؤدي مفعوله في نفوس هؤلاء العمال نحو تأدية مهامهم كما هو مطلوب لأنه غير مقرون بالتشجيع المادي ، لأن رغم المدة الزمنية التي قضوها في تأدية هذه المهام فان حالتهم الاجتماعية و الاقتصادية لم تتحسن ، الأمر الذي دفع بهؤلاء العمال الى أن لا يقوموا بعملهم كما هو مطلوب ، لأن التشجيع المادي يلعب دورا كبير في دفع العمال نحو العمل وخاصة في وسط كهذا ، الذي تكاد تنعدم فيه التشجيعات المادية .

أما الفئة الثانية من العمال التي أجابت بأن الرؤساء لا يشجعون كل من يقوم بعمله نرى لدى أغلبية أفرادها أقدمية معتبرة ، كما أنها تنتمي الى فئة العمال الذين أجابوا بأن الرؤساء لا يفضلون الشرح أثناء طلبنا لهم ، و الذين أجابوا بأن الرؤساء لا يسهلون عمل كل من يستشيرهم و هذا ما أكد عليه الجدولان السابقان رقم (36 _ 57) .

_ السؤال رقم (59) : ((اذا أخطأ عامل (يلومه _ يوضح له كيف يعمل) ؟))

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .

و قد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

نوع المهمة / اذا أخطأ عامل	يلومه	يوضح له كيف يعمل	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	/	02	02	1ر612
ملاء	02	08	10	8ر06
خراط	/	02	02	1ر612
حزّام	04	65	69	55ر64
مساعد ميكانيكي	02	/	02	10ر12
مسير آلات	05	16	21	16ر93
منظف	/	04	04	3ر22
مشحم	01	06	07	5ر64
ميكانيكي	/	05	05	4ر03
مراقب آلات	/	02	02	1ر612
المجموع	14	110	124	%100

الجدول رقم (59) يبين الاسلوب المتبع من طرف الرئيس في توجيه أفراد العينة في العمل وعلاقته بنوع المهمة.

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن 110 عاملا (أي بنسبة 88,70) قد أجابوا بأن الرؤساء يوضحون للعامل عمله أثناء وقوعه في الخطأ ، بينما بقية العمال والبالغ عددهم 14 عاملا (أي بنسبة 11,29) قد أجابوا بأن الرؤساء يلومون العامل أثناء وقوعه في الخطأ . وتعليل ذلك الى أن العمال الذين أجابوا بأن الرؤساء يوضحون للعامل عمله أثناء وقوعه في الخطأ نرى أغلبهم يمارسون مهام بسيطة ، كما أنهم يشكلون تقريبا فئة العمال الذين أجابوا بأن الرؤساء يشجعون كل من يقوم بعمله وهذا ما أكد عليه الجدول السابق رقم (58) والتحليل الموافق له .

أما الفئة الثانية من العمال التي أجابت بأن الرؤساء يلومون العامل أثناء وقوعه في الخطأ نرى أغلبية أفرادها يمارسون مهام معقدة نوعا ما وهذا بالمقارنة مع الفئة الاولى من العمال ، كما أن هذه الفئة من العمال هي التي أجابت بأن الرؤساء لا يشجعون كل من يقوم بعمله وهذا ما أكد عليه الجدول السابق رقم (58) . أضف الى ذلك أن هذه الفئة تعد من بين فئة العمال الذين لديهم مواقف وتصريحات تخالف بقية العمال الآخرين ، أي أنهم يشكلون فئة معارضة للادارة والمنشأة ككل . وهذا لا يعني أن بقية العمال راضون كل الرضا عن الوضع والظروف التي يوجدون فيها ، وانما موقفهم من مثل هذه الأسئلة جعلهم لا يبيحون بحقيقة الأمر .

<u>_ السؤال رقم : (60) :</u> ((عندما يخير عمل أحد مرؤوسيه (يستشيره _ لا يستشيره) ؟))

ولكي تكون دراستنا سيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

نوع المهمة / عند ما يغير عمل أحد مرؤوسيه	يستشيره	لا يستشيره	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	/	02	02	1,612
ملاء	06	04	10	8,06
خراط	02	/	02	1,612
حزّام	59	10	69	55,64
مساعد ميكانيكي	02	/	02	1,612
مسير آلات	16	05	21	16,93
منظف	04	/	04	3,22
مشحم	06	01	07	5,64
ميكانيكي	/	05	05	4,03
مراقب آلات	02	/	02	1,612
المجموع	97	27	124	%100

الجدول رقم (60) يبين مدى استشارة الرئيس لأفراد العينة أثناء تغيرهم من عملهم وعلاقته بنوع المهمة .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 97 عاملا (أي بنسبة 78,22) قد أجابوا بأن الرؤساء يستشيرون العمال أثناء تغيرهم من عملهم، بينما بقية العمال والبالغ عددهم 27 عاملا (أي بنسبة 21,77) قد أجابوا بأن الرؤساء لا يستشيرون العمال أثناء تغييرهم من عملهم. ويمكن تعليل ذلك الى أن الرؤساء لا يستشيرون العمال أثناء تغيرهم من عملهم. ويمكن تعليل ذلك الى أن العمال الذين أجابوا بأن الرؤساء يستشيرون العمال أثناء تغيرهم من عملهم نرى أغلبهم يمارسون مهام بسيطة، كما أن أفراد هذه الفئة من العمال هم الذين أجابوا بأن الرؤساء عندما يأمرونهم بعمل يشرحونه لهم. وهذا ما أكد عليه الجدول السابق رقم (55). من هنا يتبين لنا أن هناك نوعا من التقدير والاحترام من طرف الرؤساء بالنسبة لهؤلاء العمال، لأن استشارة العامل والأخذ بيده تجعله يشعر بالارتياح والاطمئنان في عمله.

أما الفئة الثانية من العمال التي أجابت بأن الرؤساء لا يستشيرون العمال أثناء تغيرهم من عملهم، نرى أفرادها يمارسون مهام متنوعة ما بين البسيطة والمتعددة نوعا ما. كما أن هذه الفئة من العمال لديها مواقف وتصريحات تخالف بقية العمال الآخرين (أفراد الفئة الأولى)، لأن أفراد الفئة الاولى من العمال يتخوفون من مثل هذه الأسئلة الامر الذي جعلهم لا يعبرون بكل صراحة وصدق عن آرائهم وما يجول في خاطرهم، لأن عدم استشارة العمال بصفة عامة أمر مسلم به وخاصة في منشأة كهذه الذي تضم عمال بسطاء يمارسون مهام بسيطة تعتمد بالدرجة الأولى على القوة العضلية، مما أدى بالعمال الى أن يكون همه الوحيد هو أن يعمل لكي يحصل على قوته، ولا يريد أن يستفسر فيما اذا كان هذا العمل مناسب له أم لا.

ـ السـؤال رقـم : (61) : ((هل أنت راض عن أسلوب الادارة في تعاملها معكم (نعم ـ لا) ؟)) .

ولكي تكـون دراستنـا سوسيولوجيـة لابد من ربـط هذا السؤال بمتغير ... الأقدميـة .

وقد أجـاب عن هـذا السـؤال 124 ، كانوا موزعين على الشكـل التالـي :

الأقدميـة / هل أنت راض عن أسلوب الادارة في تعاملها معكم	نعـم	لا	المجموع	النسبـة المئويـة
أقل من سنـة	08	04	12	9,67
من سنة الى 5	11	02	13	10,48
6 ـ 10	16	06	22	17,74
11 ـ 15	22	07	29	23,38
16 ـ 20	13	02	15	12,69
21 ـ 25	09	03	12	9,67
26 ـ 30	07	01	08	6,45
31 فأكثـر	11	02	13	10,48
المجمـوع	97	27	124	100 %

الجدول رقم (61) بيـن مدى رضى أفراد العينـة عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم وعلاقته بالأقدميـة .

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن 97 عاملا (أي بنسبة 78,22) قد أجابوا بأنهم راضون عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم . أما بقية العمال والبالغ عددهم 27 عاملا (أي بنسبة 21,77) قد أجابوا بأنهم غير راضون عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم .ويمكن تعليل ذلك الى أن العمال الذين أجابوا بأنهم راضون عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم نرى أن أغلبيتهم لديهم أقدمية معتبرة في هذه المنشأة ،كما أنهم يشكلون فئة العمال الذين أجابوا بأن الرؤساء يستشيرون العمال أثناء تغييرهم من عملهم وهذا ما أكد عليه الجدول السابق رقم (60) . والتحليل الموافق له . لكن اجابة هذه الفئة من العمال ، لا تعتبر عن حقيقة الأمر ، لأننا أثناء مقابلتنا لأفراد هذه الفئة من العمال خارج المنشأة اكتشفنا أن أفراد هذه الفئة غير راضون عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم ، من هنا تبين لنا أن أفراد هذه الفئة لا يدلون بآرائهم الحقيقية وخاصة في أسئلة كهذه .

أما العمال الذين أجابوا بأنهم غير راضين عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم ، نرى أغلبهم لديهم أقدمية معتبرة في هذه المنشأة ، كما أنهم يشكلون فئة العمال الذين أجابوا بأن الرؤساء لا يستشيرون العمال أثناء تغييرهم من عملهم وهذا ما أكد عليه الجدول السابق رقم (60) والتحليل الموافق له . أي أن أفراد هذه الفئة الأخيرة من العمال لديهم مواقف وتصريحات تخالف بقية العمال الآخرين . أما عن الأسباب التي أدت بكلتا الفئتين من العمال الى أن تكون اجابتها مخالفة للأخرى في مدى رضاها عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم ، فيوضحها السؤال رقم : (62) .

- السؤال رقم: (62) : ((في كلتا الحالتين أذكر لماذا ؟))

سبق أن أشرنا الى أن هناك 97 عاملا (أي بنسبة 22ر78) راضون عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم . الى جانب وجود 27 عاملا (أي بنسبة 77ر21) غير راضون عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم . وقد علل العمال الراضون عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم بما يلي :

1) - أن هناك 54 عاملا (أي بنسبة 54ر43) قد عللوا سبب رضاهم عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم هي كون الادارة تعاملهم معاملة انسانية .

2) - كما أن هناك 43 عاملا (أي بنسبة 67ر34) عللوا أسباب رضاهم عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم هي أن الادارة لا تنقدهم أمام بعضهم البعض ولا تراقبهم كثيرا ، بالاضافة الى أنها تترك لهم نوعا من الحرية في الكلام أثناء العمل .

أما العمال غير راضون عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم فقد عللوا ذلك بما يلي :

1) - أن 13 عاملا (أي بنسبة 48ر10) عللوا سبب عدم رضاهم عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم هي أن الادارة لا تعاملهم معاملة حسنة .

2) - بينما 9 عمال (أي بنسبة 25ر7) قد عللوا سبب عدم رضاهم عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم هي أن الادارة لا تنظر اليهم كأناس لهم قدرة معينة في العمل لا يستطيعون التحمل فوقها .

3) - بينما 5 عمال (أي بنسبة 4,03) قد عللوا عدم رضاهم عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم هي أن الادارة تتقدم أمام بعضهم البعض، ولا تقدر ظروفهم وأحوالهم .

- السؤال رقم : (63) : ((عند ما يتقدم عامل بطلب الى الادارة فهل))

أ - تستجيب .
ب - لا تستجيب ؟))

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الأقدمية .

و قد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

عند ما يتقدم عامل بطلب الى الادارة فهل / الأقدمية	تستجيب	لا تستجيب	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	03	09	12	9,67
من سنة إلى 5 سنوات	11	02	13	10,48
6 _ 10	19	03	22	17,74
11 _ 15	25	04	29	23,38
16 _ 20	13	02	15	12,69
21 _ 25	09	03	12	9,67
26 _ 30	02	05	08	6,45
31 فأكثر	12	01	13	10,48
المجموع	94	30	124	%100

الجدول رقم (63) يبين مدى استجابة الادارة لمطالب العمال وعلاقتها بالأقدمية .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 94 عاملا (أي بنسبة 80 ر75) أجابوا بأن الادارة تستجيب لمطالب العمال ، أما بقية العمال والبالغ عددهم 30 عاملا (أي بنسبة 19 ر24) أجابوا بأن الادارة لا تستجيب لمطالب العمال . و يمكن تفسير ذلك الى أن العمال الذين أجابوا بأن الادارة تستجيب لمطالب العمال أغلبهم لديهم أقدمية معتبرة في هذه المنشأة ، كما أنهم يشكلون تقريبا فئة العمال الذين أجابوا بأن الرؤساء يستشيرون العمال أثناء تغييرهم من عملهم ، و الراضون عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم وهذا ما سبق تفسيره و تحليله في الجدولين السابقين رقم (60 _61) . أما العمال الذين أجابوا بأن الادارة لا تستجيب لمطالب العمال نرى أغلبيتهم لديهم أقدمية معتبرة في هذه المنشأة تماثل أفراد الفئة السابقة من العمال ، كما أن أغلبية هؤلاء العمال يشكلون فئة من العمال الذين أجابوا بأن الرؤساء لا يستشيرون العمال أثناء تغييرهم من عملهم . و الغير راضون عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم . لكن العمال عندما يتقدمون بطلب الى الادارة لا يضعون امكانيات الادارة في الحسبان و هذا ما أشار اليه أحد المسؤولين بقوله أن بعض العمال يطالبوننا بأشياء لا نستطيع احضارها نظرا للامكانيات المحددة ، مثال ذلك بأن نحضر لهم آلات جديدة و هذا أمر غير سهل نظرا لما يتطلبه منا .

ـ السؤال رقم : (64) ((هل تهتم الادارة بالشكاوي و المقترحات التي يتقدمها العمال (نعم ـ لا) ؟))

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الأقدمية .

و قد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

الأقدمية \ هل تهتم الادارة بالشكاوي والمقترحات التي يقدمها العمال	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	08	04	12	9,67
من سنة الى 5سنوات	10	03	12	10,48
6 _ 10	16	06	22	17,74
11 _ 15	21	08	29	23,38
16 _ 20	12	03	15	12,69
21 _ 25	10	02	12	9,67
26 _ 30	07	01	08	6,45
31 فأكثر	09	04	13	10,48
المجموع	93	31	124	%100

الجدول رقم (64) يبين مدى اهتمام الادارة بالشكاوي و المقترحات التي يقدمها العمال وعلاقته بالأقدمية .

يتبين انا من خلال هذا الجدول أن 93 عاملا (أي بنسبة 75 %) قد أجابوا بأن الادارة تهتم بالشكاوي و المقترحات التي يقدمها العمال ، بينما بقية العمال و البالغ عددهم 31 عاملا (أي بنسبة 25 %) قد أجابوا بأن الادارة لا تهتم بالشكاوي و المقترحات التي يقدمها العمال و يمكن تعليل ذلك الى أن العمال الذين أجابوا بأن الادارة تهتم بالشكاوي و المقترحات التي يقدمها العمال أغلبهم لديهم أقدمية طويلة في هذه المنشأة ، كما أن هؤلاء العمال يشكلون فئة العمال الذين أجابوا بأن الادارة تستجيب لمطالب العمال و هذا ما أكد عليه الجدول السابق رقم (63) و التحليل الموافق له .

أما العمال الذين أجابوا بأن الادارة لا تهتم بالشكاوي والمقترحات التي يقدمها العمال نرى أغلبهم قضو مدة طويلة في هذه المنشأة ، كما أنهم يشكلون فئة من العمال الذين أجابوا بأن الادارة لا تستجيب لمطالب العمال باستثناء أحد العمال ، و هذا ما أكد عليه الجدول السابق رقم (63) و التحليل الموافق له .

- السؤال رقم : (65) : ((هل تترك الادارة العمال يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل و مشاكله

(نعم - لا) ؟))

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الأقدمية .

و قد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

الاقدمية / هل تترك الادارة العمال يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمال والمشاركة	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
أقل من سنة	10	02	12	9,67
من سنة الى 5سنوات	09	04	13	10,48
6 _ 10	17	05	22	17,74
11 _ 15	21	08	29	23,38
21 _ 25	10	02	12	9,67
26 _ 30	07	01	08	6,45
31 فأكثر	11	02	13	10,48
المجموع	97	27	124	%100

الجدول رقم (65) يبين رأي العمال في ترك

الادارة للعمال يشاركون في اتخاذ القرارات

الخاصة بالعمال ومشاكله وعلاقته بالاقدمية .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 97 عاملا (أي بنسبة 22 ر78) أجابوا بأن الادارة تترك العمال يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل و مشاكله ، بينما بقية العمال البالغ عددهم 27 عاملا (أي بنسبة 77 ر21) أجابوا بأن الادارة لا تترك العمال يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل و مشاكله . و تفسيرنا لذلك هو أن العمال الذين أجابوا بأن الادارة تترك العمال يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل و مشاكله أغلبهم قضوا مدة طويلة في هذه المنشأة ، كما أن أفراد هذه الفئة من العمال أغلبهم يشكلون فئة العمال الذين أجابوا بأن الادارة تهتم بالشكاوي و المقترحات التي يقدمها العمال و هذا ما أكده عليه الجدول السابق رقم (64) و التحليل الموافق له . اذا من هنا يمكن لنا القول أن السلطة ديمقراطية في المنشأة و هذا حسب اجابة المبحوثين و تتبعنا للجداول السابقة ، لكن هذا غير موافق لما أدلت به الادارة حيث كانت اجابتها بأن القرارات الخاصة بالعمل تأتي من طرف الهيئات المعنية و نحن نقوم بتطبيقها و لا دخل للعمال فيها ، الا في بعض الأشياء التي تستشير فيها بعض العمال و خاصة القدامى منهم نظرا لخبرتهم الطويلة .

أما العمال الذين أجابوا بأن الادارة لا تترك العمال يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل و مشاكله أغلبهم لديهم أقدمية معتبرة في هذه المنشأة ، كما أنهم يشكلون تقريبا فئة العمال الذين أجابوا بأن الادارة لا تهتم بالشكاوي و المقترحات التي يقدمها العمال و هذا ما أكد عليه الجدول السابق رقم (64) . كل هذا جعل أفراد هذه الفئة الأخيرة من العمال يشعرون و كأن الادارة وضعتهم على الهامش و اعتبرتهم آلات لا يهمها منهم سوى الانتاج دون مراعات مطالبهم و أحاسيسهم .

ـ خلاصة الفصل :

نستنتج من خلال تحليلنا لبيانات هذا الباب مايلي :

1) ـ أن العلاقة مابين أغلبية العمال المبحوثين ورؤسائهم علاقة صداقة .
2) ـ أن هناك نسبة كبيرة من أفراد العينة يرون بأن الرؤساء لايفضلون بعض العمال عن بعض .
3) ـ أن السلطة ديمقراطية في هذه المنشأة بصفة عامة .
4) ـ أن هناك نسبة كبيرة من أفراد العينة راضون عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم ، الى جانب وجود عدد لابأس به من العمال غير راضون عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم وهذا ماسبق تحليله .
5) ـ أن هناك نسبة كبيرة من هؤلاء العمال المبحوثين يرون بأن الادارة تستجيب لمطالب العمال ، بينما يرى بعضهم عكس ذلك .
6) ـ أن هناك نسبة كبيرة من أفراد العينة يرون بأن الادارة تهتم بالشكاوى والمقترحات التي يقدمها العمال ، كما أن هناك عدد من أفراد هذه العينة يرون عكس ذلك .
7) ـ أنه يوجد عدد كبير من بين هؤلاء العمال المبحوثين يرون بأن الادارة تترك العمال يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل ومشاكله ، بينما يوجد عدد من العمال يرون عكس ماأدلو به أفراد الفئة السابقة .

ـ الفصل الحادي عشر ـ

ـ تفريغ و تحليل بيانات الباب السابع الذي يدور حول ظروف العمال المعاشية ، و موقفهم من الحياة .

نبدأ بتفريغ و تحليل أسئلة الباب السابع .

ـ السؤال رقم : (66) ((هل لديك مشاكل عائلية (نعم ـ لا) ؟))

و لكي تكون دراستنا سيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الحالة المدنية .

أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

هل لديك مشاكل عائلية / الحالة المدنية	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
متزوج	97	08	105	84,67
أعزب	03	10	13	10,48
مطلق	01	/	01	0,806
أرمل	03	02	05	4,032
المجموع	104	20	124	%100

الجدول رقم (66) يبين مدى وجود بعض المشاكل العائلية لدى أفراد العينة وعلاقتها بالحالة المدنية .

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن 104 عاملا (أي بنسبة 83,87) قد أجابوا بأن لديهم مشاكل عائلية ، أما بقية العمال والبالغ عددهم 20 عاملا (أي بنسبة 16,12) قد أجابوا بأنه ليست لديهم مشاكل عائلية . و يمكن تفسير ذلك الى أن العمال الذين أجابوا بأن لديهم مشاكل عائلية أغلبهم من فئة العمال المتزوجين و هذا نتيجة لوضعهم الاجتماعي والاقتصادي الذي يعانون منه ، اذ أن العامل الذي يعاني من مشاكل عائلية لا يؤدي عمله (مهمته) بكل اطمئنان و اتزان نظرا لاشتغاله الفكري بهذه المشاكل وهذا ما يؤثر بدوره في نفسية العامل و بالتالي في انتاجه ، الى جانب وجود عدد قليل من أفراد العينة المبحوثة لا يعانون من مشاكل عائلية ، علما بأن أغلبية أفراد هذه الفئة الأخيرة من العمال موزعين ما بين فئتي العمال المتزوجين و العزاب . أما من حيث أنواع المشاكل التي يعاني منها أفراد الفئة الأولى فندرجها في السؤال رقم : (67) :

ـ السؤال رقم : (67) : ((في حالة نعم أذكر نوعها))

سبق أن وجدنا أن 104 (أي بنسبة 83,87) لديهم مشاكل عائلية ، و هذه المشاكل العائلية يمكن لنا ذكرها فيما يلي :

1) ـ أن هناك 25 عاملا (أي بنسبة 20,16) لديهم أولاد متوقفون عن الدراسة و عاطلين عن العمل .

2) ـ بينما 70 عاملا (أي بنسبة 56,45) لديهم أبناء كثيرون لا يستطيعون تحمل نفقاتهم .

3) ـ بينما 9 عمال (أي بنسبة 7,25) لديهم أولاد مرضى في المنزل .

- السـؤال رقـم : (68) : ((هل عدد الحجرات كافية لأفراد أسرتك . .
أ) - كافيـــة . .
ب) - غير كافيـــة . .

ولكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السـؤال بمتغير الحالـة المدنيـة .

وقد أجاب عن هـذا السـؤال 124 عامـلا ، كانوا موزعيـن على الشكـل التالـي :

هل عدد الحجرات كافية لأفراد أسرتك / الحالة المدنية	كافية	غير كافية	المجموع	النسبة المئوية
متـزوج	02	103	105	84,67
أعـزب	01	12	13	10,48
مطلـق	/	01	01	0,806
أرمـل	02	03	05	4,032
المجمـوع	05	119	124	%100

الجدول رقم (67) بين مدى كفاية عدد الحجرات لأفراد أسرة أعضاء العينـة وعلاقتها بالحالة المدنيـة .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 119 عاملا (أي بنسبة 96,95) أجابوا بأن عدد الحجرات غير كافية لأفراد أسرهم . أما بقية العمال و البالغ عددهم 5 عمال (أي بنسبة 4,032) أجابوا بأن عدد الحجرات كافية لأفراد أسرهم . و يمكن تفسير ذلك الى أن جل أفراد العينة المبحوثة يعانون من عدم كفاية عدد الحجرات لأفراد أسرهم و خاصة المتزوجين منهم و هذا ما يبين لنا مدى اشتداد أزمة السكن التي تعانيها الجزائر حاليا ، رغم البنايات التي تبنى ، و الانجازات التي تقام في هذا المجال ، و هذا يعود الى عدم التناسب الموجود ما بين ارتفاع عدد السكان ، و البنايات التي تقام ، و هذا ما هو واقع في الجزائر حاليا و الى النزوح الريفي و خاصة بعد الاستقلال كل هذا أدى الى أن تقع الجزائر حاليا في مثل هذه المشكلة ، زد على ذلك تعدد أفراد الأسرة ، الذي يتعدى الأب و الأم والأولاد لتشمل عدد آخرين من الأقارب و هذا ما تعرفه بعض الأسر الجزائرية .

أما الفئة الثانية من العمال التي أجابت بأن عدد حجرها كافية لأفراد أسرها يعود الى كون هذه الفئة من العمال أحرزت على مساكن منذ خروج المستعمر الفرنسي مباشرة ، كما أن عدد أفرادها قليل ، مما أدى بها الى أن لا تعاني من هذه المشكلة (ضيق السكن) بنفس الدرجة و الحدة التي يعاني منها بقية العمال الآخرين .

- السؤال رقم : (69) ((هل عدد الحجرات ملائمة من الناحية الصحية)) .

أ) - ملائمة

ب) - غير ملائمة

ولكي تكون دراستنا سيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الحالة المدنية .

وقد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

هل عدد الحجرات ملائمة من الناحية الصحية / الحالة المدنية	ملائمة	غير ملائمة	المجموع	النسبة المئوية
متزوج	02	103	105	84,67
أعزب	01	12	13	10,48
مطلق	01	/	01	0,806
أرمل	04	01	05	4,032
المجموع	08	116	124	%100

الجدول رقم (68) يبين مدى ملائمة حجرات أفراد العينة من الناحية الصحية وعلاقتها بالحالة المدنية .

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن 116 عاملا (أي بنسبة 54ر93) أجابوا بأن حجراتهم غير ملائمة من الناحية الصحية ، أما بقية العمال و البالغ عددهم 8 عمال (أي بنسبة 45ر6) أجابوا بأن حجراتهم ملائمة من الناحية الصحية . ويمكن تحليل اجابة العمال الذين يرون بأن حجراتهم غير ملائمة من الناحية الصحية هي كون أفراد هذه المجموعة من العمال يسكنون بمساكن لم يدخل عليها تعديل ، أو ترميم منذ أن بنيت ، كذلك ارتفاع عدد أفراد أسرهم .

أما الذين يرون بأن حجراتهم ملائمة من الناحية الصحية ، يعود الى كون أفراد هذه الفئة من العمال يسكنون بمساكن لائقة من الناحية الصحية و الجغرافية .

ـ السؤال رقم : (70) : ((هل تعاني من مرض ما ؟ (نعم ـ لا) ؟))

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .

و قد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

نوع المهمة / هل تعاني من مرض ما؟	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	/	02	02	1,612
ملاء	05	04	10	8,06
خراط	/	02	02	1,612
حزّام	09	60	69	55,64
مساعد ميكانيكي	02	/	02	1,612
مسير آلات	04	17	21	16,93
منظف	01	03	04	3,22
مشحم	02	05	07	5,64
ميكانيكي	/	05	05	4,03
مراقب آلات	/	02	02	1,612
المجموع	24	100	124	%100

الجدول رقم (69) بين مدى معاناة أفراد العينة من مرض ما وعلاقتها بنوع المهمة .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 100 عاملا (أي بنسبة 80ر64) أجابوا بأنهم لا يعانون من أي مرض. أما بقية العمال والبالغ عددهم 24 عاملا (أي بنسبة 19ر35) أجابوا بأنهم يعانون من أمراض مختلفة .

و يمكن تعليل ذلك الى أن العمال الذين أجابوا بأنهم يعانون من أمراض مختلفة نراهم لا يؤدون مهامهم كاملة و بكل اطمئنان ودافعية ، و العكس ، و ذلك لاشتغالهم الفكري بهذا المرض ، و هذا ما ينعكس دوما على مجهودهم الفكري و العضلي و بالتالي على انتاجهم ، علما بأن أغلبية هؤلاء العمال يمارسون مهام شاقة و صعبة في وسط جغرافي غير ملائم . أما عن أنواع هذه الأمراض التي يعاني منها هؤلاء العمال فندرجها في السؤال رقم : (71) :

- السؤال رقم : (71) : ((في حالة نعم أذكر نوعه))

سبق أن أشرنا الى أن هناك 24 عاملا (أي بنسبة 35 ر 19) يعانون من أمراض مختلفة ، و هذه الأمراض التي يعاني منها هؤلاء العمال هي :

1) - أن عاملان (2) (أي بنسبة 612ر1) يعانون من مرض المفاصل .

2) - كما أن هناك 11 عاملا ، (أي بنسبة 87ر8) يعانون من قرحة المعدة .

3) - بينما 3 عمال (أي بنسبة 41ر2) يعانون من أمراض العين .

4) - بينما 8 عمال (أي بنسبة 45ر6) يعانون من أمراض الصدر .

- السؤال رقم : (72) : ((هل مستوى معيشتك كاف (نعم - لا) ؟))

و لكي تكون دراستنا سوسيولوجية لابد من ربط هذا السؤال بمتغير نوع المهمة .

و قد أجاب عن هذا السؤال 124 عاملا ، كانوا موزعين على الشكل التالي :

نوع المهمة / هل مستوى معيشتك كاف	نعم	لا	المجموع	النسبة المئوية
كهربائي	/	02	02	1ر612
ملاء	/	10	10	8ر06
خراط	/	02	02	1ر612
حزّام	/	69	69	55ر64
مساعد ميكانيكي	/	02	02	1ر612
مسير آلات	01	20	21	16ر93
منظف	/	04	04	3ر22
مشحم	/	07	07	5ر64
ميكانيكي	/	05	05	4ر03
مراقب آلات	02	/	02	1ر612
المجموع	03	121	124	%100

الجدول رقم (70) بين مدى كفاية مستوى معيشة أفراد العينة وعلاقتها بنوع المهمة .

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن 121 عاملا (أي بنسبة 97,58) أجابوا بأن مستوى معيشتهم غير كاف ، أما بقية العمال والبالغ عددهم 3 عمال (أي بنسبة 2,41) أجابوا بأن مستوى معيشتهم كاف . ويمكن تفسيره ذلك الى أن العمال الذين أجابوا بأن مستوى معيشتهم غير كاف ، هم العمال الذين أجابوا تقريبا بأن الأجور غير عادلة في المنشأة حيث بلغت نسبتهم (93,54) وبالفعل فان لمستوى المعيشة علاقة وطيدة بالأجرة ، حيث كلما كانت هذه الأخيرة منخفضة عن الحد المطلوب كلما أدى ذلك الى عدم استطاعة العمال على تلبية حاجاتهم ومتطلباتهم المتزايدة والمتنوعة .

أما عن العمال الذين أجابوا بأن مستوى معيشتهم كاف وهم فئة قليلة ، يعود الى قلة أفراد أسرهم مع وجود أبناء كبار يساعدونهم على تلبية حاجاتهم ومتطلباتهم بالاضافة الى كونهم لديهم مداخل أخرى ، مع العلم أن أفراد هذه الفئة الأخيرة من العمال يمارسون مهام تماثل أفراد الفئة السابقة من العمال ، وهذا لا يعني أن مستوى معيشة أفراد هذه الفئة من العمال كاف بأتم معنى الكلمة لأن أغلبية العمال في مختلف الأعمال والوظائف وذوي الأجور والمرتبات المتفاوتة نراهم يشتكون من مستوى معيشتهم .

ـ السؤال رقم : (73) : ((هل أنت متفائل أم متشائم من وضعك الحالي وحياتك

أ) ـ متفائل .
ب) ـ متشائم ؟)) .

ولكـي تكو ن د راستنـا سو سيو لو جيـة لابد من ربط هذا السؤال بمتغير الأقد ميـــة .

أجـاب عن هذا السؤال 124 عامـــلا ، كانو ا مو زعين علـــى الشكـل التالـي :

هل أنت متفائــل أم متشاؤم من وضعك الأقد مية / وحياتـك	متفائــل	متشائـم	المجموع	النسبة المئويـة
أقل من سنـــة	02	10	12	9,67
من سنة الى 5 سنوات	01	12	13	10,48
6 _ 10	05	17	22	17,74
11 _ 15	03	26	29	23,38
16 _ 20	01	14	15	12,69
21 _ 25	/	12	12	9,67
26 _ 30	01	07	08	6,45
31 فأكثـر	04	09	13	10,48
المجمـــوع	17	107	124	100%

الجدو ل رقم (71) يبين مدى تفاؤل أو تشاؤم أفراد

العينة من وضعهم الحالي وحياتهم وعلاقته بالأقد مية .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 107 عاملا (أي بنسبة 29ر86) متشائمين من وضعهم وحياتهم ، بينما بقية العمال والبالغ عددهم 17 عاملا (أي بنسبة 70ر13) متفائلين من وضعهم وحياتهم . ويمكن القول هنا الى أن أغلبية العمال المتفائلين من وضعهم وحياتهم كبار في السن ولديهم أقدمية معتبرة في هذه المنشأة . أما عن الأسباب التي أدت بالفئة الأولى من العمال الى أن تكون متفائلة ، والى الفئة الثانية من العمال الى أن تكون متشائمة والتي تشكل نسبة كبيرة من أفراد العينة فيوضحها السؤال رقم : (74) :

ـ السؤال رقم : (74) : ((في كلتا الحالتين قل لماذا ؟))

سبق أن أشرنا الى أن هناك 107 عاملا (أي بنسبة 29ر86) متشائمين من وضعهم وحياتهم ، وهذا التشاؤم يعود الى الأسباب التالية هي :

1) ـ أن 59 عاملا (أي بنسبة 58ر47) عللوا سبب تشاؤمهم بالظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة التي يعانون منها وعلى رأسها السكن الغير كاف والغير ملائم صحيا ، والأجرة غير الكافية لسد حاجاتهم .

2) ـ بينما 23 عاملا (أي بنسبة 54ر18) عللوا سبب تشاؤمهم بالرشوة المتفشية والحقوق المهضومة .

3) ـ كما أن هناك 15 عاملا (أي بنسبة 09ر12) عللوا سبب تشاؤمهم بالبيروقراطية السائدة في المجتمع .

4) ـ بينما 10 عمال (أي بنسبة 06ر8) عللوا سبب تشاؤمهم بعدم تحقق ماكانوا يتمنونه بالأمس (العهد الاستعماري) .

كما أننا قد أشرنا الى أن هناك 17 عاملا (أي بنسبة 13,70) متفائلين من وضعهم وحياتهم ، وهذا التفاؤل يعود الى الأسباب التالية هي :

1) _ أن 9 عمال (أي بنسبة 25,7) عللوا سبب تفاؤلهم هي كون أولادهم يستطيعون الالتحاق بالمدارس اليوم بينما في العهد الاستعماري لا يستطيعون ذلك .

2) _ بينما 6 عمال (أي بنسبة 83,4) عللوا سبب تفاؤلهم هي أنهم اليوم مسيرون ومنتجون بينما بالأمس (العهد الاستعماري) غير ذلك .

3) _ بينما عاملان (2) (أي بنسبة 1,612) قد عللا سبب تفاؤلهم هي أن فرص العمل اليوم متوفرة لكل انسان قادر على العمل ، بينما الأمس (العهد الاستعماري) غير متوفرة لكل انسان .

خلاصة الفصل :

نستنتج من خلال تحليلنا لبيانات هذا الباب مايلي :

1) _ أن أغلبية العمال المبحوثين يعانون من مشاكل عائلية .

2) _ أن جل أفراد العينة المبحوثة يعانون من ضيق السكن وعدم ملائمته من الناحية الصحية بالاضافة الى أن هناك فئة من العمال (أي بنسبة 19,35) يعانون من أمراض مختلفة .

3) _ أن جل العمال المبحوثين (أي بنسبة 97,58) يعانون من عدم كفاية مستوى معيشتهم .

4) _ أن هناك نسبة كبيرة من هؤلاء العمال المبحوثين (أي بنسبة 86,29) متشائمين من وضعهم وحياتهم ، وهذا التشاؤم ناتج عن عوامل قد سبق ذكرها في السؤال رقم : (74) .

- خاتمة عامة -

النتائج العامة ، ومدى تحقق الفرضيات والتوصيات ،

بعد ما انتهينا من تحليل البيانات نتنقل الى اعطاء النتائج العامة ، ومدى تحقق الفرضيات وبعض التوصيات والمقترحات التي نأمل في أن تأخذها ادارة هذه المنشأة بعين الاعتبار .

أولا : - النتائج العامة للاستقصاء :

من خلال ماتحصلنا عليه من معلومات بعد تحليلنا للاستقصاء يمكننا استخلاص النتائج التالية :

1) - أن الدافع الذي دفع هؤلاء العمال البحوثين الى هذا النوع من العمل ((هو الحاجة)) .

2) - أن نوع العمل الذي يقوم به أغلبية هؤلاء العمال المبحوثين غير مناسب مع قدرتهم النفسية والجسدية ، كما أن الظروف الجغرافية ((الفيزيقية)) المحيطة بهم غير ملائمة .

3) - أن هناك جاذبية قوية مابين أغلبية أفراد العينة المبحوثة .

4) - كما أن هناك تماسك متين مابين أغلبية أفراد العينة المبحوثة .

5) ـ أن نسبة التغيب ضئيلة لدى هؤلاء العمال المبحوثين

6) ـ أن معنوية أغلبية العمال المبحوثين مرتفعة فيما بينهم ، وهذا نتيجة للجاذبية و التماسك القائم فيما بينهم .

7) ـ أن هناك ميل كبير من طرف أغلبية أفراد العينة نحو كبح ((تقييد)) الانتاج عند مستوى معين .

8) ـ أن أغلبية أفراد العينة المبحوثة (أي بنسبة 54 ر 93) يرون أن الأجور غير عادلة في هذه المنشأة .

9) ـ أن نسبة كبيرة من هؤلاء العمال المبحوثين (أي بنسبة 93ر91) غير راضين عن الخدمات الاجتماعية و الثقافية التي تقدمها المنشأة .

10) ـ أن هناك نسبة كبيرة من أفراد العينة المبحوثة يرون أن في مصلحة المنشأة مصلحتهم ، وأنهم موافقون على أهدافها و مندمجين فيها و متعاطفين معها . غير أن هناك نسبة من أفراد هذه الفئة من العمال (أي بنسبة 12ر16) أجابوا بأنهم يتركون عملهم في المنشأة اذا عرض عليهم عمل أحسن و بأجرة مرتفعة في منشأة أخرى ، وهذا مايفسر عدم صدق اجابة هؤلاء العمال .

11) ـ أن العلاقة مابين أغلبية أفراد العينة (أي بنسبة 67ر84) و رؤسائهم علاقة صداقة . كما أن السلطة ديموقراطية نوعاما و هذا حسب ماأدلو به العمال ، بالاضافة الى أن هناك نسبة كبيرة من هؤلاء العمال المبحوثين (أي بنسبة 22 ر78) راضون عن أسلوب الادارة في تعاملها معهم .

12) ـ أن معظم العمال المبحوثين يعانون من مشاكل عائلية وضيق السكن وعدم ملائمته من الناحية الصحية . كما أن مستوى معيشتهم غير كاف .

13) ـ أن هناك نسبة كبيرة من أفراد العينة المبحوثة (أي بنسبة 29 ر86) متشائمين من وضعهم وحياتهم وهذا التشاؤم ناتج عن أسباب قد سبق ذكرها في السؤال رقم (61) .

ثانياً ـ مدى تحقق الفرضيات :

بعد ما انتهينا من عرض النتائج العامة ، نتطرق الآن الى مدى تحقق الفرضيات :

1) ـ مدى تحقق الفرضية الأولى القائلة :

((الظروف الجغرافية (الفيزيقية) الملائمة تساهم في الرفع من معنوية العمال)) .

فيما يخص هذه الفرضية التي مفادها أن تحسين الظروف الجغرافية (الفيزيقية) للعمال تساهم في الرفع من معنوية العمال ، وهذا ما تحققنا منه أثناء نزولنا للمنشأة موضوع الدراسة ، والاطلاع عن الظروف الجغرافية التي يعمل فيها هؤلاء العمال المبحوثين ، حيث لاحظنا أن هناك اهمال من طرف المسؤولين في هذه المنشأة بهذا الجانب المادي وهذا ما أدى بالعمال المبحوثين الى أن يشكوا لنا أثناء استجوابنا لهم عن عدم ملاءمة الظروف الجغرافية التي تحيط بهم وهذا ما كان له أثر سيء في معنوية هؤلاء العمال المبحوثين .

2) - مدى تحقق الفرضية الثانية القائلـــة :

((مستوى الشروط المعيشية المادية يؤثر في المعنوية ايجابا أو سلبا)) .

أما عن الفرضية الثانية التي مفادها أن الشروط المعيشية المادية تؤثر في المعنوية ايجابا أو سلبا وهذا ماتحققنا منه كذلك حيث أن معظم العمال المبحوثين يعانون من عدم تلائمهم وتناسبهم مع الشروط المعيشية المادية من حيث (غلاء المعيشة ، الأجرة المنخفضة ، ضيق السكن . . .) كل هذا أدى الى التأثير السلبي في معنوية معظم العمال المبحوثين :

3) - مدى تحقق الفرضية الثالثة القائلـــة :

((نوع العلاقات القائمة بين العمال يؤثر في معنويتهم ايجابا أو سلبا .))

أما عن هذه الفرضية التي تدور حول نوع العلاقات القائمة بين العمال وأثرها الايجابي أو السلبي في المعنوية ، وهذا ما تحقق معنا ، اذ أن نوع العلاقات القائمة بين معظم العمال المبحوثين حسنة وودية . الأمر الذي أدى بهم الى الانسجام والتماسك فيمابينهم ،كل هذا أثر تأثيرا ايجابيا في معنوية معظم العمال المبحوثين .

4) _ مدى تحقق الفرضية الرابعة القائلة :

((الاشراف الديمقراطي أو السلطة الديمقراطية تساهم في الرفع من معنوية العمال)) .

أما عن هذه الفرضية التي مفادها أن الاشراف الديمقراطي أوالسلطة الديمقراطية تساهم في الرفع من معنوية العمال، حيث أننا استطعنا أن نتحقق من بعض جوانب هذه الفرضية أثناء تفريغنا و تحليلنا للاستقصاء ، أي أن هناك نسبة كبيرة من العمال المبحوثين أجابوا بأن السلطة ديمقراطية نوعا ما في هذه المنشأة، و هذا ما ساهم في الرفع من معنوية هؤلاء العمال .

5) _ مدى تحقق الفرضية الخامسة القائلة :

((هناك علاقة طردية بين المعنوية و الانتاج)) .

أما عن هذه الفرضية الأخيرة التي مفادها أن هناك علاقة طردية بين المعنوية و الانتاج ، أي أنه كلما ارتفعت المعنوية ارتفع الانتاج، و كلما ارتفع الانتاج ارتفعت المعنوية . و هذا ما تحقق معنا و ان كان تحققه جزئي أي من جانب و احد ، لكون أغلبية العمال المبحوثين يتميزون بالتضامن و التماسك المتين فيما بينهم و هذا ما أدى بهم الى التحلي بمعنوية مرتفعة فيما بينهم الأمر الذي أدى بانتاجهم الى أن يكون متذبذب ما بين الارتفاع و الانخفاض .

ثالثا : _ التوصيات و المقترحات :

في نهاية هذه الدراسة ونظرا لأهمية ومكانة هذه الظاهرة موضوع الدراسة في مجال العلاقات الانسانية رأينا من المفروض أن نتقدم ببعض التوصيات والمقترحات لادارة هذه المنشأة والتي نأمل أن تأخذها في عين الاعتبار لما لها من أهمية في العناية بهذا الجانب الانساني :

وتنحصر هذه التوصيات والمقترحات فيما يلي :

1) — على الادارة أن تقوم بتحسين الظروف الجغرافية (الفيزيقية) للعمال داخل المنشأة حتى يتمكنوا من أداء أعمالهم بكل راحة واطمئنان نفسي .

2) — على الادارة أن توفر للعمال داخل المنشأة الجو النفسي والاجتماعي المرضي لهم ، حتى يتمكنوا من ممارسة أعمالهم بكل حزم ودافعية .

3) — على الادارة أن تراعي ظروف العمال المعاشية والمادية خارج المنشأة وتهتم في تحسينها .

4) — على الادارة أن تستشير العمال عندما تريد القيام بأي عمل.

5) — على الادارة أن توفر الجو الديمقراطي داخل المنشأة حتى يتم التعاون والانسجام فيما بينها وبين العمال .

6) — على الادارة أن تهتم بالشكاوي والمقترحات التي يقدمها العمال .

7) — على الادارة أن تقدم تشجيعات مادية للعمال كي يندفعوا في ممارسة أعمالهم .

8) — على الادارة أن تقدر جهود العمال المبذولة في العمل وتشجعهم عليها حتى تجعلهم يشعرون بأنهم أناس لهم مكانتهم واعتباراتهم .

9) — على الادارة أن تعقد اجتماعات للعمال كي تعرف ما هو الشيء الذي يخص هؤلاء العمال .

- استجــــــــــواب -

حـــول معنوية العمال

الرجـــاء عدم ذكر الاسم واللقـــب :

اخوانـــي العمـــــال :

نقوم بدراسة علميـــة لمعنويـــة العمال وأثـــرها في الانتـــاج ، وهي دراســة لصالح العمال ، فنأمــل فــي أن تجيبــوا عن أسئلـــة هـــذا الاستجـــواب بكــل أمانـــة ودقـــة وصراحـــة . علمـــا بـــأن أجوبتكـــم ستبقـــى فـــي طـــي الكتمـــان ولـــن تستخـــدم الا لأغراض البحـــث العلمـــي .

وشكـــــــرا .

1) ـ العمـــر

2) ـ الحالة المدنيـة: متـزوج ، أعزب ، مطلق ، أرمـل .

3) ـ الفئـة الاجتماعية:
أ) ـ عمالية كادحـة
ب) ـ عمالية فلاحيـة
جـ) ـ برجوازية صغيـرة

4) ـ أصل المنشـأ:
أ) ـ ريـف
ب) ـ مدينـة

5) ـ المستوى التعليمي:
أ) ـ أمـي
ب) ـ متوسـط
ج) ـ ابتدائـي
د) ـ تعليم مهني

6) ـ نوع المهمـة:

7) ـ الاقدمية في العمل:

ـ أسئلة تدور حول مواقف العمال من عملهم ومركزهـم:

8) ـ ماذا دفعك الى عملك هذا ؟

9) ـ كيف تشعر بعملك الحالي في الوحدة ؟
أ) ـ شـاق
ب) ـ سهـل
ج) ـ رتيـب

10) ـ ماقيمة مركزك في عمل الفوج ؟
أ) ـ أهم مركـز
ب) ـ مركزهـام
ج) ـ مركز عادي
د) ـ لاقيمة لـه

11) - ماقيمة عملك في دور الانتاج ؟
أ) - أساسي
ب) - ثانوي

12) - كيف تحس بالوقت الذي تقضيه في أداء عملك ؟
أ) - مريح و مسلي
ب) - ممل
ج) - متعب للأعصاب

13) - هل غيرت عملك أكثر من مرة (نعم-لا)

14) - في حالة نعم أذكر لماذا .

15) - هل لديك مشاكل أسرية لها أثر سيء في قيامك بعملك ؟ (نعم-لا) .

16) - في حالة نعم أذكرها .

17) - كيف تشعر عندما تتعطل الآلة (فرصة للراحة - أتمنى اصلاحها -

- أسئلة تدور حول جاذبية جماعة العمل .

18) - هل تحب الاختلاط أم العزلة ؟
أ) - الاختلاط
ب) - العزلة

19) - هل فوج عملك ؟
أ) - متحابب
ب) - غير متفاهم
ج) - متكاره
د) - متخاصم

20) - هل تحب معاشرة زملائك ؟ (نعم - لا)

21) - هل تفضل البقاء في هذا الفوج ؟ (نعم - لا)

22) - أين تجد أصدقائك الحقيقيين ؟
أ) - في الفوج
ب) - خارج الفوج

23) _ هل تتغيب عن العمل ؟ (نعم _ لا)
24) _ في حالة نعم أذكر الأسباب
25) _ هل يقع بين العمال خلاف وخصام ؟ (نعم _ لا)
26) _ في حالة نعم أذكر الأسباب
27) _ ماموقف زملائك من عملك (النصيحة _ الغيرة)
28) _ هل توجه زملائك في عملهم ؟ (أنبه المهمل _ لا أنبه _ لا أهتم)

_ أسئلة تدور حول تماسك جماعة العمل .

29) _ هل فوج عملك :
أ) _ منسجم
ب) _ غير منسجم

30) _ هل يساعدك زملائك (نعم _ لا)
31) _ و هل تساعدهم أنت كذلك (نعم _ لا)
32) _ هل تعمل وحدك اذا غاب زملائك .
أ) _ أعمل وحدي
ب) _ لا أعمل

33) _ هل تعجبك طريقتهم في العمل (نعم _ لا)
34) _ ماموقف زملائك عندما تسرع في العمل (التأكيد _ الاستنكار) .
35) _ هل هناك حد أدنى من لانتاج الفوج ؟ (نعم _ لا)
36) _ من يحدد مهمة الجماعة
أ) _ الجماعة
ب) _ الرئيس

37) _ هل تستشيرك الجماعة ؟ (نعم _ لا)

_ أسئلة حول مواقف العمال تجاه المنشأة و شروط العمل فيها :

38) _ هل الأجور في هذه المنشأة عادلة ؟ (نعم _ لا) .
39) _ هل أنت راض عن الخدمات الاجتماعية و الثقافية التي تقدمها المنشأة ؟ (نعم _ لا) .

40) ــ في حالة نعم أذكرها .

41) ــ هل ترى أن في مصلحة المنشأة مصلحتك ؟ (نعم ــ لا) .

42) ــ هل أنت موافق على أهدافها ؟ (نعم ــ لا) .

43) ــ هل أنت مندمج فيها و متعاطف معها ؟ (نعم ــ لا) .

44) ــ هل تترك عملك في المنشأة اذا عرض عليك عمل في منشأة أخرى ؟
(نعم ــ لا) .

45) ــ في حالة نعم أذكر الأسباب .

46) ــ هل انتقلت من منشأة الى أخرى ؟ (نعم ــ لا) .

47) ــ في حالة نعم أذكر كم مرة و لماذا ؟ .

48) ــ قارن بين أجرتك بمؤسسات المنطقة (أفضلها ــ مثلها ــ
ــ أقل منها ــ لا أعرف) .

49) ــ عند فرص التقدير يقدر من له (أقدمية ــ كفاءة ــ علاقة شخصية ــ

50) ــ هل ساعات العمل مناسبة للأجر (مناسبة ــ غير مناسبة) .

51) ــ ماذا تطلب من المؤسسة أن تقدم لك ؟ (رفع الأجر ــ المطعم
ــ فترات الراحة ــ زيادة عدد العمال ــ تغيير المسؤولين ــ
ــ ساعات اضافية) .

ــ أسئلة حول موقف العمال تجاه رؤسائهم و الادارة .

52) ــ ماهي نوع العلاقة بينك و بين رئيسك ؟

أ) ــ صداقة
ب) ــ عداء
ج) ــ لا أعرف

53) ــ هل يعطي الرئيس كل عامل حقه ؟ (نعم ــ لا) .

54) ــ هل تظن أنه يعطي لأصحابه ويمنع الآخرين ؟
(نعم ــ لا) .

55) ــ هل عندما يأمرك الرئيس بالعمل ؟ (يشرحه لك ــ
لا يشرحه) .

56) - عندما تطلب الشرح (يفضل - لا يفضل) .

57) - هل يسهل عمل كل من يستشيره (نعم - لا - لا أعرف) .

58) - هل يشجع كل من يقوم بعمله (نعم - لا - لا أعرف) .

59) - اذا أخطأ عامل (يلومه - يوضح له كيف يعمل) .

60) - عندما يغير عمل أحد مرؤوسيه (يستشيره - لا يستشيره) .

61) - هل أنت راض عن أسلوب الادارة في تعاملها معكم ؟ (نعم - لا) .

62) - في كلتا الحالتين أذكر لماذا ؟

63) - عندما يتقدم عامل بطلب الى الادارة فهل : أ) - تستجيب ب) - لا تستجيب

64) - هل تهتم الادارة بالشكاوي و المقترحات التي يقدمها العمال (نعم - لا) .

65) - هل تترك الادارة العمال يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل و مشاكله (نعم - لا) .

- أسئلة حول ظروف العمال المعاشية و موقفهم من الحياة :

66) - هل لديك مشاكل عائلية ؟ (نعم - لا) .

67) - في حالة نعم أذكر نوعها :

68) - هل عدد الحجرات كافية لأفراد أسرتك أ) - كافية ب) - غير كافية

69) - هل هذه الحجرات ملائمة من الناحية الصحية ؟ أ) - ملائمة ب) - غير ملائمة

70) - هل تعاني من مرض ما ؟ (نعم - لا) .

71) - في حالة نعم أذكر نوعه :

72) - هل مستوى معيشتك كاف ؟ (نعم - لا) .

73) - هل أنت متفائل أم متشائم من وضعك الحالي وحياتك ؟

أ) - متفائـل

ب) - متشائم

74) - في كلتا الحالتين قل لمـاذ ؟

الهيكل التنظيمي لوحدة العجين عميروش :

المدير

رئيس المستخدمين

رئيس مصلحة الادارة
مصلحة المرتبات والاجور
مساعدين اداريين

رئيس مصلحة النظافة و الامن
أعوان النظافة و الامن
الحراس

رئيس مصلحة الخدمات الاجتماعية
رئيس فرقة الخدمات
مسير مطعم
مسير تعاضدية
رئيس المطعم مساعد طباخ
مكلف بالشراء مكلف بالخزينة البائع

رئيس مصلحة التموين
مكلف بالعتاد
مسؤول عن استقبال القمح
اعوان ادارة

رئيس مصلحة الانتاج
رؤساء فرق
ملائي أكياس ناقلي أكياس

رئيس مصلحة الصيانة
رؤساء فرق عمال
رئيس النجارة
رئيس التلحيم
رئيس كهرباء
رئيس الميكانيك
العمال

رئيس مصلحة المحاسبة
المحاسبين
أعوان المحاسبين
مساعدين


المصادر والمراجع

- المصـــادر و المراجـــع -

أولا : - باللغة العربيـــة :

1) - ابراهيـم الغمـري : - السلوك الانساني . الاسكندريـة دار الجامعات العربية 1979 .

2) - أحمد عزت راجـح : - علم النفس الصناعي . الطبعـة الثانية . الاسكندرية الـدار القومية للطباعة والنشر 1965 .

3) - أحمد زكي صالـح : - الخدمة النفسية في التجارة وادارة الأعمال القاهرة ، مكتبة الانجلـو المصريـة 1965 .

4) - السيد خيري وآخرون : - قياس و تشخيص الروح المعنويـة لدى العمال الصناعيين . القاهرة ، دار الكـتب 1972 .

5) - بحري رائد محمد عاطـف : - فصول في علم النفس العسكـري ، القاهرة . مطابع سجـل الكتـاب العربي ، مكتبة الدراسـات النفسيـة 1965

6) - أ . بـــروان : : - علم النفس الاجتماعي في الصناعـة . ترجمة السيد خيري وآخرون . الطبعـة الثانية ، القاهرة ، دار المعـارف (بدون تاريـخ) .

7) - عـادل حسـن : - الافـراد في الصناعة . الاسكندريـة ، دار الجامعات المصريـة 1971 .

8) ـ زكي محمود هاشم : ـ الاتجاهات الحديثة في ادارة الأفراد والعلاقات الانسانية ، القاهرة ، دار النهضة العربية . 1980

9) ـ زيدان عبد الباقي : ـ علم الاجتماع المهني . الطبعة الأولى . القاهرة . دار النهضة العربية 1978 .

10) ـ صالح الشبكشي : ـ العلاقات الانسانية في الادارة . القاهرة ، المكتبة الحديثة 1969 .

11) ـ عادل جودة وغسان قلعاوي : ـ الكفاية الانتاجية . الطبعة الأولى ، دمشق ، دار الفكر . 1972

12) ـ عبد الباسط محمد حسن : ـ علم الاجتماع الصناعي . الطبعة الثانية . القاهرة ، مكتبة غريب 1978 .

13) ـ عبد الحميد مرسي : ـ سيكولوجية المهن . القاهرة . دار النهضة العربية 1962 .

14) ـ عبد الرحمن محمد عيسوي : ـ دراسات في علم النفس الاجتماعي . بيروت ، دار النهضة العربية . 1974 .

15) _ عبد الرحمن محمد عيسوي : _ علم النفس والانتاج . الاسكندرية . مؤسسة دار الشباب الجامعية ، (بدون تاريخ) .

16) _ عبد السلام حبيب : _ مشاكل العمل و العمال . القاهرة . مكتبة النهضة العربية 1951 .

17) _ عبد المنعم هاشم : _ أسس العمل مع الجماعات . القاهرة . مكتبة دار الحمامي . (بدون تاريخ) .

18) _ عبد الرزاق جلبي : _ دراسات في علم اجتماع الصناعة . الاسكندرية . دار المعرفة الجامعية 1980 .

19) _ متوع أبو العزم ، وفارس خليل وهبة : _ القيادة و تخطيط مجتمعنا الاشتراكي . القاهرة . مكتبة القاهرة الحديثة 1966 .

20) _ فؤاد شريف : _ ادارة الافراد و العلاقات الصناعية . وجهة النظرة الحديثة . القاهرة . مطابع جريدة الصباح 1961 .

21) _ محمد الجوهري وآخرون : _ ميادين علم الاجتماع الطبعة الخامسة . القاهرة . دار المعارف 1980 .

22) _ محمد الشكرجي : _ ادارة المشاريع الصناعية .
(الادارة الصناعية) الجزء الثاني .
بيروت . مطابع دار الكتب 1968 .

23) _ محمد ماهر عليش : _ ادارة الموارد البشرية . القاهرة .
مكتبة غريب (بدون تاريخ) .

24) _ مصطفى سويف : _ الأسس النفسية للتكامل
الاجتماعي . الطبعة الثانية .
القاهرة . دار المعارف 1960 .

25) _ مصطفى سويف : _ مقدمة لعلم النفس الاجتماعي .
الطبعة الثانية . القاهرة .
مكتبة الأنجلو المصرية 1966 .

26) _ مصطفى فهمي : _ التوافق الشخصي الاجتماعي .
القاهرة . مكتبة الخانجي 1979 .

27) _ منصور فهمي : _ ادارة القوى البشرية في الصناعة .
القاهرة ، دار النهضة العربية
01978

28) _ منصور فهمي : _ ادارة الأفراد و العلاقات الانسانية .
القاهرة . دار الشعب 1976 .

29) ـ هنيرمشابك موسى : ـ علم الاجتماع الصناعي . الفصل الحادي عشر . اغتراب العمل الصناعي واحباطه . محاضرات ألقيت في معهد العلوم الاجتماعية عام 1980ـ 1981 .

30) ـ لويس كامل مليكة : ـ سيكولوجية الجماعات والقيادة .الطبعة الثالثة . القاهرة . مكتبة النهضة العربية 1970 .

31) ـ نخبة من الأساتذة : ـ معجم العلوم الاجتماعية القاهرة . دار النهضة العربية للكتاب 1975 .

32) ـ ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الجزائر، مطبعة الجيش الشعبية 1975

ثانيا : ـ باللغات الاجنبية :

33) - D.Anzieu et Martin : — La Dynamique des groupes restreints. Paris.P.U.F. 1976.

34)- Bernard Mottez : - La Sociologie Industrielle,2 éme Edition.Paris. P.U.F .1975.

35)- Delbert C. Miller and William. H. Form. Industrial Sociology: - The sociology of work organization. Second èdition.N.Y.HARPER. and ROW. 1964.

36)- H.P. Fairchild : - Dictionary of sociology.N.Y. Philosophical Library.1944.

37)- Krech et Krutchfield : - Thèorie et problémes de psychologie sociale. Tome I. Traduction française: Paris. P.U.F. 1952.

38)- Paul Albou : - Problèmes humains de l'entreprise.Paris. Dunód. 2ème édition. 1981.

39)- Pierre Badin : - Problémes de vie en groupes. Nouvelle Recherche.Paris. PUF. 1965.

40)- Georges Friedmann et Pierre Naville (directeurs) : - Traité de sociologie du travail.Tome II. Paris. A.Colin. Second Edition. 1964.